

第6次おおいた男女共同参画プラン

令和7年12月

大分県



女性活躍応援県



おおいた



目次

計画の策定にあたって 1

- 1 計画策定の趣旨
- 2 計画の性格・位置づけ
- 3 計画の期間

1 総論編 3

第1章 社会情勢の変化 4

- (1) 国の動き
- (2) 県の動き
- (3) 人口等の変化

第2章 前計画の評価 6

- (1) 指標及び目標値の達成状況

第3章 計画の基本的な考え方 8

- (1) 基本理念
- (2) 目指す姿
- (3) 計画の体系

2 各論編 13

基本目標Ⅰ 男女共同参画に向けた意識改革 14

- 重点目標1 男女の平等と人権を守る環境づくり
- 重点目標2 男女共同参画意識の一層の向上と社会制度・慣行の見直し
- 重点目標3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

基本目標Ⅱ 女性の活躍の推進 20

- 重点目標1 様々な分野での女性の参画促進
- 重点目標2 女性の職業生活における活躍の推進
- 重点目標3 職業生活と家庭生活との両立の推進
- 重点目標4 男女が共に支える地域づくりの推進

基本目標Ⅲ 男女が安心できる生活の確保 28

- 重点目標1 生涯を通じた健康支援
- 重点目標2 DV、性犯罪・性暴力等の被害者支援
- 重点目標3 暴力の根絶に向けた取組の推進

3 推進体制 34

4 女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画 35

5 資料編 37

トピックス一覧

| | |
|------------------------|----|
| ・女性活躍応援県おおいた認証制度 | 2 |
| ・建設産業における取組 | 2 |
| ・配偶者やパートナーからの暴力（DV）とは | 12 |
| ・女性に対する暴力をなくす運動 | 12 |
| ・固定的な性別役割分担意識 | 16 |
| ・女子の理工系分野を視野に入れたキャリア教育 | 18 |
| ・男女共同参画週間における取組の紹介 | 19 |
| ・ポジティブ・アクション | 22 |
| ・病児保育は子育て世代の強い味方です | 24 |
| ・ふるさと回帰支援センターについて | 26 |
| ・健康アプリ「あるとっく」について | 28 |
| ・おおいた性暴力救援センター「すみれ」 | 30 |
| ・ネットの危険からこどもを守るために | 32 |
| ・おおいたパパくらぶ～パパをもっと楽しもう～ | 36 |
| ・おおいたAFF女性ネットワーク | 36 |
| ・困難な問題を抱える女性への支援 | 36 |

計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会の実現は、我が国社会を決定する最重要課題と位置付けられており、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会に関する施策が推進されてきました。女性の活躍推進に取り組む企業の増加や、男性の育児休業取得率の向上などは、その成果と言えます。

しかしながら、性別による無意識の思い込みなど課題も未だ多く、施策をより一層、着実に実行していくことで、男女共同参画の更なる推進につなげることが期待されています。

本県では、平成13年（2001年）に「おおいた男女共同参画プラン」を策定しました。その後、社会経済情勢の変化等に対応するため、5年ごとに新たな計画を策定し、男女共同参画に向けた意識改革や女性の活躍の推進、男女が安心できる生活の確保に取り組んでいます。

今回、令和3年（2021年）3月に策定した、「第5次おおいた男女共同参画プラン」の計画期間が令和7年度末で終了することに伴い、これまでの成果と新たな課題を踏まえ、更なる取組を推進するため、「第6次おおいた男女共同参画プラン」を策定するものです。

2 計画の性格・位置づけ

この計画は、次に掲げる性格を有します。

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条に基づく県男女共同参画計画
- (2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条に基づく県推進計画
- (3) 「大分県男女共同参画推進条例」第9条に基づく男女共同参画計画
- (4) 「大分県長期総合計画」の部門計画

3 計画の期間

この計画の期間は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間とします。

ただし、計画期間内であっても社会情勢の変化や男女共同参画に関する状況の変化等に応じて、必要と認められる時は計画の見直しを行うこととします。

トピックス

女性活躍応援県おおいた認証制度

女性の登用や働きやすい職場環境づくりに取り組む宣言企業のうち、一定の基準を満たした事業者を県が認証し、広く公表することにより、事業者の自主的な取組を促し、本県における女性活躍を推進します。

○認証基準：以下①～③すべてを満たすこと

①女性活躍推進に向けた取組み

②女性の管理職比率、労働者比率

直近の事業年度において、以下のいずれかが産業ごとの全国平均値以上であること

- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・通常の労働者に占める女性労働者に占める女性労働者の割合

③仕事と家庭の両立支援



「おおいた女性活躍推進事業者表彰」

女性の登用や働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、女性の管理職比率等が産業別平均値を超えている認証企業のうち、その成果や取組が特に優れた事業所を優良事業者として表彰します。



女性活躍に取り組む
3つのステップ

Step3

表彰企業

Step2

認証企業

Step1

宣言企業

「おおいた女性活躍推進事業者表彰」

女性の登用や働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む事業者を表彰する

女性活躍応援県おおいた認証企業「おおいたキャリエール」

女性の登用や働きやすい職場環境づくりに取り組み、一定基準を満たした事業者を県が認証し、広く公表する

「女性活躍推進宣言」

企業・団体等が女性が働きやすい職場づくり、環境整備、制度の導入、採用目標などについて、それぞれの状況に応じた取組目標を宣言する

トピックス

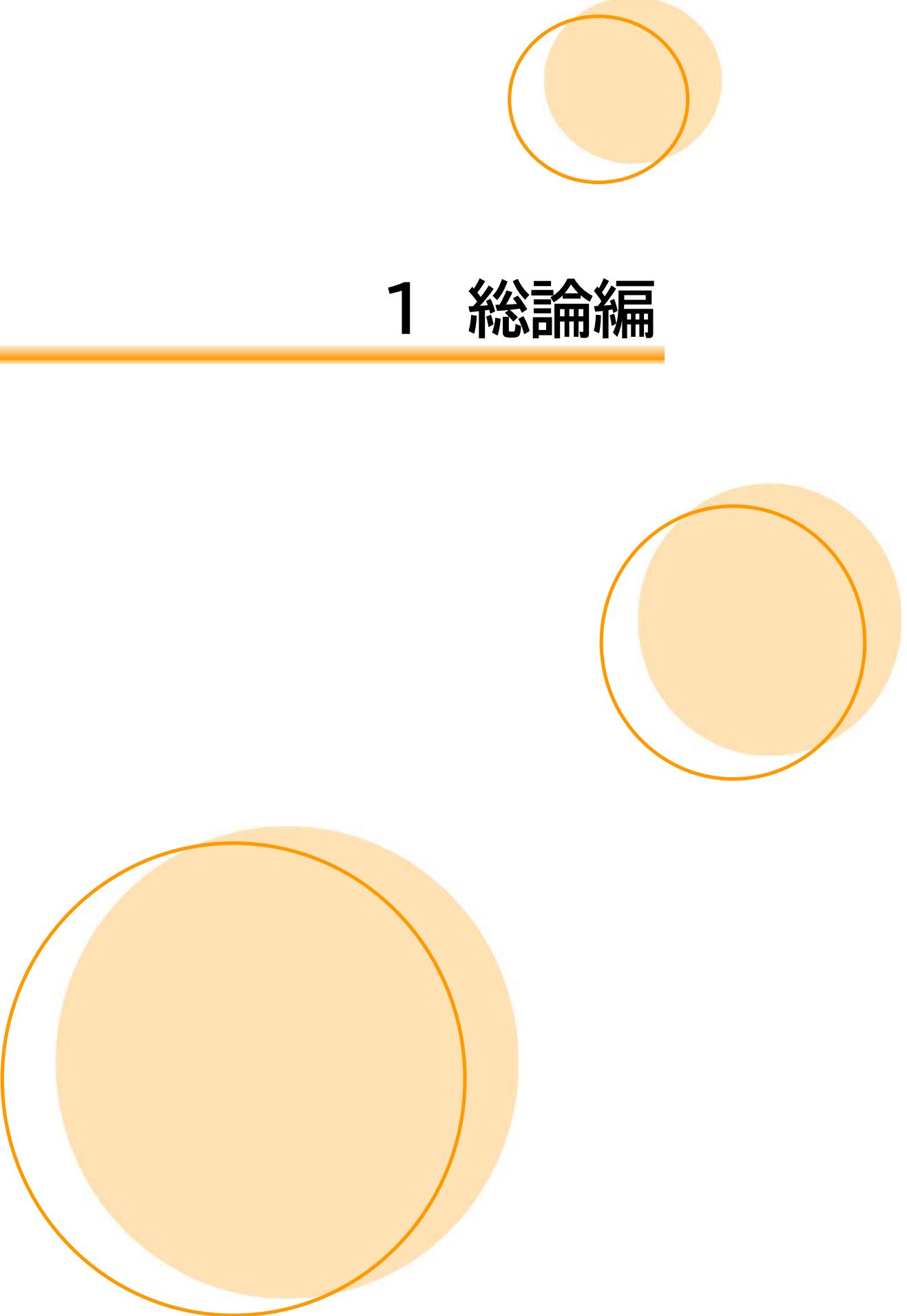
建設産業における取組

建設産業は、地域を支える重要な産業でありながら、慢性的な人材不足の状況が続いている。また、「男性中心の職場」というイメージが定着し、女性の活躍の場が十分に広がっていない現状もあります。

一方で、ドローンやICT機器の活用など建設現場のデジタル化が進展するとともに、建設現場をバックオフィスから支援する「建設ディレクター」など、新しい職域も拡大しており、女性や若手職員など多様な人材が力を発揮できる環境が整いつつあります。



県では、建設産業で働く女性を対象としたスキルアップセミナーの実施や、女性同士のネットワークづくりを支援することで、女性がいきいきと働ける職場づくりを推進しています。さらに、普通科・商業科を含む高校生を対象とした出前講座を通じて、若い世代に建設産業の魅力や役割を発信することで、人材不足の解消と産業の持続的な発展を目指しています。



1 総論編

第1章　社会情勢の変化

1　国の動き

我が国の男女平等の実現に向けた取組は、日本国憲法にその理念が明記されたことが大きな契機となり、戦後の国際社会における取組とも連動しながら、着実に進められてきました。昭和47年「勤労婦人福祉法」制定（後の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」）、昭和60年の女子差別撤廃条約の批准を経て、平成11年には、「男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として「男女共同参画社会基本法」（平成11年法律第78号。以下「基本法」という。）が制定されました。

基本法では、男女共同参画社会の形成を、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」と定義しており、基本理念の一つとして男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、政策・方針の立案・決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として行われなければならないとしています。

また、基本法に基づき、概ね5年ごとに「男女共同参画基本計画」を策定し、総合的かつ計画的に施策の推進を図るとともに、毎年、決定する「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」において、その時々の社会情勢に応じた重点課題に取り組んでいます。

令和7年6月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が、情報公表義務の対象の拡大（常時雇用する労働者が101人以上の企業への拡大）や10年間の延長等の内容で改正が行われ（令和8年4月施行）、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現をより一層目指すこととしています。

2　県の動き

本県においては、平成13年に「おおいた男女共同参画プラン」を策定し、平成14年には大分県男女共同参画推進条例を制定しました。以後、「おおいた男女共同参画プラン」は4度の改定（平成18年、平成23年、平成28年、令和3年）を実施しています。また、平成15年に男女共同参画に関する拠点施設として「大分県消費生活・男女共同参画プラザ（アイネス）」を開設し、平成22年には男女共同参画に関する相談・啓発と総合企画業務を一元化し、機能強化を図るため、「県民生活・男女共同参画課」を「大分県消費生活・男女共同参画プラザ」に移転統合し、推進体制の整備を図りました。

平成27年8月、経済団体と連携して「女性が輝くおおいた推進会議」を設置し、女性が働きやすい職場づくりや管理職への登用などを企業に促す女性活躍推進宣言の取組や、「女性が輝くアクションプラン」の策定など、官民連携により女性活躍の施策を推進しています。

また、令和5年からは、女性の登用や働きやすい職場環境づくりに取り組み、一定の基準を満たした事業者を県が認証し、広く公表する「女性活躍応援県おおいた認証企業」の取組を開始しています。

令和6年度には、5年計画の第5次おおいた男女共同参画プラン（令和3～7年度）の改定を前に「男女共同参画社会づくりのための意識調査」を県内で暮らす18歳以上の男女3千人を対象に実施しました（有効回収数978人／有効回収率33%）。

さらに、令和7年度からは、女性が働きやすく活躍できる職場づくりに取り組む企業を応援するため、女性の継続就労や職務領域の拡大、健康課題の解決など、職場環境の改善等に要する費用を助成する「おおいたキャリエール認証企業応援補助金」を開始しています。

3 人口等の変化

○ 人口について

我が国は、既に人口減少社会が本格化しています。その流れは今後さらに加速することが見込まれ、国立社会保障・人口問題研究所（以下「社人研」という）が令和5年に公表した推計（日本の将来推計人口）によると、日本の総人口は減少を続け、2056年（令和38年）には1億人を切り、2070年には8,700万人になるものと推計されています。

本県においても、1955年（昭和30年）の127万7,199人をピークに減少傾向にあり、2020年（令和2年）では約112.4万人となっています。

社人研推計では、今後、人口減少はさらに加速し、2050年（令和32年）には約84.1万人にまで減少するとされています。これは、1923年（大正12年）の人口約90万人とほぼ同程度ですが、年齢区分別人口で比較してみると、年少人口（15歳未満）が1923年（大正12年）の約32万人に対し、2050年（令和32年）は約8.8万人と大きく減少する一方で、老人人口（65歳以上）は1923年（大正12年）の約6万人から、2050年（令和32年）は約34万人と大幅に増加しています。

○ 就業者数・就業率について

本県の総就業者数は、2010年（平成22年）では約53.2万人ですが、2040年（令和22年）には対2010年（平成22年）比で約11万人、約21%の減少となる見込みです。

産業別就業者数は、2020年（令和2年）では第3次産業が約36.1万人と最も多く、全体の70.6%を占めており、第2次産業が約11.8万人で23.1%、第1次産業が約3.2万人で6.3%となっており、とりわけ、現在でも高齢化が顕著な第1次産業は、2040年（令和22年）に、2020年（令和2年）の約3分の1にまで減少する見込みとなっており、深刻な就業者不足が懸念されます。

就業率（総就業者数÷15歳以上人口）は、2010年（平成22年）の53.2%が2020年（令和2年）に49.8%となり、その後は、ほぼ横ばいで推移し、2040年（令和22年）には49.4%になると見込まれています。

○ 世帯構成について

各世帯の家族構成を類型別に見てみると、夫婦のみの世帯数及び夫婦と子どもから成る世帯数は、2020年（令和2年）から減少傾向となり、単独世帯数についても2030年（令和12年）まで増加し、その後減少に向かうと推測しています。

また、単独世帯と夫婦のみの世帯の合計割合は増加を続け、2030年（令和15年）には6割を超える見込みです。

第2章 前計画の評価

1 指標及び目標値の達成状況

前計画では、施策体系ごとに「『男は仕事、女は家庭』という考え方に対応しない人の割合」や「女性委員の割合が4割以上の県の審議会等の全体に占める割合」、「DV被害を一度でも受けた人のうち相談をした人の割合」など、26項目の指標及び目標値を設定し、実施状況の把握に努めてきました。

令和7年3月末の実績値における達成状況については、26項目中12項目が目標値の90%以上を達成しています。

前計画（第5次おおいた男女共同参画プラン）の体系



前計画（第5次おおいた男女共同参画プラン）指標及び目標値一覧

基本目標I 男女共同参画に向けた意識改革

| No | 項目 | 計画策定期 | | 目標値 (R7年度) | R6年度 実績値 | R7年度目標 に対する 達成率 | 担当課 |
|----|-------------------------------|-------|-------|---------------|-------------|-----------------------|--------------|
| | | 年度 | の数値 | | | | |
| 1 | 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対応する人の割合 | R1 | 56.7% | 70.0% | 58.8% | 84.0% | 県民生活・男女共同参画課 |
| 2 | 社会全体において「男女の地位が平等」と感じる人の割合 | R1 | 13.9% | 30.0% | 14.7% | 49.0% | 県民生活・男女共同参画課 |
| 3 | 高齢者、子育て家庭等、多世代交流・支え合い活動の実施主体数 | H30 | 291 | 452 (R6) | 515 | 113.9% | 福祉保健企画課 |
| 4 | 「男女共同参画社会」という用語の周知度 | R1 | 70.2% | 100% | 73.8% | 73.8% | 県民生活・男女共同参画課 |
| 5 | 学校教育の場において「男女の地位が平等」と感じる人の割合 | R1 | 55.5% | 75.0% | 55.6% | 74.1% | 県民生活・男女共同参画課 |

基本目標II 女性の活躍の推進

| No | 項目 | 計画策定期 | | 目標値 (R7年度) | R6年度 実績値 | R7年度目標 に対する 達成率 | 担当課 |
|----|-------------------------------|-------|--------|----------------------|-------------|-----------------------|--------------|
| | | 年度 | の数値 | | | | |
| 6 | 女性委員の割合が4割以上の県の審議会等の全体に占める割合 | R1 | 61.20% | 100.0% | 87.3% | 87.3% | 県民生活・男女共同参画課 |
| 7 | 雇用者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合 | R1 | 12.2% | 21.0% | 13.3% | 63.3% | 県民生活・男女共同参画課 |
| 8 | 女性が輝くおおいた推進会議の女性活躍宣言企業数 | R1 | 176社 | 271社 | 454社 | 167.5% | 県民生活・男女共同参画課 |
| 9 | 25~44歳女性の就業率の全国順位 | H29 | 21位 | 1位 | 21位 | 57.4% | 県民生活・男女共同参画課 |
| 10 | 職場において「男女の地位が平等」と感じる人の割合 | R1 | 24.6% | 35.0% | 25.5% | 72.9% | 県民生活・男女共同参画課 |
| 11 | 病児・病後児保育実施施設数 | R1 | 31か所 | 33か所 | 32か所 | 97.0% | こども未来課 |
| 12 | おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」認証企業数 | R1 | 287社 | 707社 | 745社 | 105.4% | 雇用労働室 |
| 13 | 6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児関連時間の全国順位 | H28 | 12位 | 1位 | 46位 | 4.3% | こども未来課 |
| 14 | 男性の育児休業取得率 | R1 | 4.8% | 国目標以上 (現状30%)(R7) | 32.70% | 109.0% | 雇用労働室 |
| 15 | 新たに認定する女性農業経営士数 | R1 | 52人 | 131人 | 122人 | 93.1% | 新規就業・経営体支援課 |
| 16 | NP0法人設立時の役員数の全体に占める女性の割合 | R1 | 24.2% | 30.0% | 42.0% | 140.0% | 協働・共助推進室 |
| 17 | 自治会長に占める女性の割合 | R1 | 3.2% | 5.9% | 3.8% | 64.4% | 市町村振興課 |
| 18 | 消防団員に占める女性の割合 | R1 | 2.0% | 3.2% | 2.2% | 68.8% | 消防保安室 |

基本目標III 男女が安心できる生活の確保

| No | 項目 | 計画策定期 | | 目標値 (R7年度) | R6年度 実績値 | R7年度目標 に対する 達成率 | 担当課 |
|----|-----------------------------|-------|--------|----------------|-------------|-----------------------|--------------|
| | | 年度 | の数値 | | | | |
| 19 | 男性の健康寿命 | H28 | 71.54歳 | 73.75歳 (R4) | 72.37歳 | 98.1% | 県民健康増進課 |
| 20 | 女性の健康寿命 | H28 | 75.38歳 | 77.03歳 (R4) | 75.94歳 | 98.6% | 県民健康増進課 |
| 21 | 朝食を毎日食べるようにしている児童・生徒の割合(小5) | R1 | 89.8% | 95.5% | 89.2% | 93.4% | 体育保健課 |
| 22 | 妊娠中の妊婦の喫煙率 | H30 | 2.4% | 0.0% | 1.5% | 98.5% | 県民健康増進課 |
| 23 | DV被害を一度でも受けた人のうち相談した人の割合 | R1 | 29.4% | 70.0% | 46.1% | 65.9% | 県民生活・男女共同参画課 |
| 24 | おおいた性暴力救援センター「すみれ」の周知度 | R1 | 15.5% | 70.0% | 55.9% | 79.9% | 県民生活・男女共同参画課 |

推進体制

| No | 項目 | 計画策定期 | | 目標値 (R7年度) | R6年度 実績値 | R7年度目標 に対する 達成率 | 担当課 |
|----|-------------------------------|-------|-------|---------------|-------------|-----------------------|--------------|
| | | 年度 | の数値 | | | | |
| 25 | 「大分県消費生活・男女共同参画プラザ（アイネス）」の周知度 | R1 | 48.2% | 100.0% | 52.7% | 52.7% | 県民生活・男女共同参画課 |
| 26 | 女性活躍推進法の推進計画を策定している市町村の割合 | R1 | 66.7% | 100.0% | 94.4% | 94.4% | 県民生活・男女共同参画課 |

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

本県では、少子高齢化や国際化など社会経済情勢の急激な変化に対応し、社会のあらゆる分野で男女が対等にその個性と能力を遺憾なく発揮できる環境をつくるため、平成14年に「大分県男女共同参画推進条例」を制定、公布しました。

この条例には以下の6つの基本理念が規定されており、この計画についてもこれらの基本理念をもとに策定されています。

① 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること、その他の「男女の人権」が尊重されなければなりません。

② 社会における制度又は慣行についての配慮

社会における制度又は慣行が、固定的な性別役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことが、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあります。

そのため、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければなりません。

③ 政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されなければなりません。

④ 家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の「家庭生活における活動」について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、それ以外の活動（仕事、学校、地域活動など家庭生活における活動以外の活動）を行うことができるようにしなければなりません。

⑤ 性と生殖に関する健康と権利の尊重

男女が相互の身体の特徴について理解し合うことにより、性と生殖に関する健康と権利を互いに認め合えるようにしなければなりません。

⑥ 國際的協調

男女共同参画の推進が、女子差別撤廃条約や世界女性会議の成果、SDGs等の国連活動など、国際社会における取組と密接な関係を有していることから、国際的協調の下に行われなければなりません。

2 目指す姿

総合目標

誰もが自分らしく、いきいきと活躍できる大分県

性別にかかわらず誰もが平等に尊重され、自らの存在に誇りを持ち、健やかで心豊かに人生を送ることができる男女共同参画社会の実現を目指します。

誰もが自らの意思に基づき、個性と能力を発揮できる、 多様性と活力に富んだ大分県

- ・性別、国籍、年齢等による差別のない共生社会が進み、個人の能力が最大限に発揮されます。
- ・性別や年齢、障がいの有無などに関わらず、誰もが家族の一員として尊重され、互いに支えあい、家庭生活を築くことができます。
- ・固定的な性別役割分担に基づく慣行が見直され、個人の考え方や行動が尊重されるようになります。

基本目標I 男女共同参画に向けた意識改革

重点目標1 男女の平等と人権を守る環境づくり

重点目標2 男女共同参画意識の一層の向上と社会制度・慣行の見直し

重点目標3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

あらゆる分野に男女共同参画と女性活躍の視点を取り込み、 誰もが仕事と生活の調和を図ることができる大分県

- ・女性が事業の企画や経営の方針決定過程に参画することで、女性の能力が活用され、経済活動の創造性が増し、生産性が向上します。
- ・仕事と家庭生活や地域活動が両立できる労働環境が整い、心身共にゆとりと充実感を持って働くことができます。
- ・幅広い年齢層の男女が様々な活動の企画や方針決定に関わり、豊かで住み良い地域づくりに貢献することができます。

基本目標II 女性の活躍の推進

重点目標1 様々な分野での女性の参画促進

重点目標2 女性の職業生活における活躍の推進

重点目標3 職業生活と家庭生活との両立の推進

重点目標4 男女が共に支える地域づくりの推進

暴力が根絶され、誰もが人権を尊重され尊厳を持って暮らせる大分県

- ・健康管理やセクシュアルハラスメント対策等が講じられ、働きやすい、生活しやすい環境が整備されます。
- ・暴力がなく、誰もが安全に生活できる環境が整い、外出や社会活動に対する不安が解消されます。
- ・人権教育や非暴力コミュニケーション（非暴力の原則に基づいた共感的な意思疎通）が普及し、こどもたちはよりよい価値観を持つようになります。

基本目標III 男女が安心できる生活の確保

重点目標1 生涯を通じた健康支援

重点目標2 DV、性犯罪・性暴力等の被害者支援

重点目標3 暴力の根絶に向けた取組の推進

3 計画の体系

大分県が目指す
男女共同参画社会
の姿

- 誰もが自らの意思に基づき、個性と能力を発揮できる、多様性と活力に富んだ大分県
- あらゆる分野に男女共同参画と女性活躍の視点を取り込み、誰もが仕事と生活の調和を図ることができる大分県
- 暴力が根絶され、誰もが人権を尊重され尊厳を持って暮らせる大分県

| 総合目標 | 基本目標 | 重点目標 | 主な取組 |
|---------------------------|---------------|--|---|
| 誰もが自分らしく いきいきと活躍できる大分県 | I 意識改革共参画に向けた | 1 男女の平等と人権を守る環境づくり | (1) 家庭・地域・働く場における固定的な性別役割分担意識の解消 (2) 様々な困難を抱えた人の人権を尊重する意識の醸成 (3) 男女共同参画を担う人材等の育成 |
| | | 2 男女共同参画意識の一層の向上と社会制度・慣行の見直し | (1) 全県的な広がりを持った広報・啓発の一層の充実・強化 (2) 家庭・地域・働く場等における社会制度・慣行の見直し (3) 男女共同参画にかかる調査の実施、情報の収集・整備・提供 (4) 女性の活躍推進を通じた男女共同参画意識の浸透 |
| | | 3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実 | (1) 男女平等を推進する教育・学習の充実 (2) 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実 |
| | II 女性の活躍の推進 | 1 様々な分野での女性の参画促進 | (1) あらゆる分野における女性の参画拡大 (2) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (3) 雇用者における女性の管理職登用促進 |
| | | 2 女性の職業生活における活躍の推進 | (1) 本人の希望に応じた多様で柔軟な働き方の実現 (2) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保 (3) 企業における取組の促進 (4) 女性の活躍推進に向けた啓発活動 |
| | | 3 職業生活と家庭生活との両立の推進 | (1) 男性の意識と職場風土の改革 (2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備 |
| | | 4 男女が共に支える地域づくりの推進 | (1) 地域における男女共同参画の推進 (2) 地域における安全・安心の確保 (3) 女性や若者等に選ばれる地域づくり |
| | III 生活のが確保できる | 1 生涯を通じた健康支援 | (1) 生涯を通じた男女の健康の増進 (2) 女性のライフイベント（妊娠・出産等）に関する健康支援 |
| | | 2 DV、性犯罪・性暴力等の被害者支援 | (1) 暴力の防止及び被害者の保護等の推進 (2) 性犯罪・性暴力、ストーカー行為等への対策の推進 (3) 困難な問題を抱える女性への支援 |
| | | 3 暝の根絶に向けた取組の推進 | (1) 暝の予防と根絶のための基盤づくり (2) こども、若年層に対する性的な暴力等の根絶に向けた対策の推進 |
| 推進体制 | | (1) 県の推進体制 (2) 消費生活・男女共同参画プラザ（アイネス）の機能強化 (3) 市町村との連携強化 (4) 国・関係機関・企業等との連携・協働 (5) 計画の進行管理 | |

指標及び目標値一覧

| No | 指標 | 計画策定期数値(R6) | 目標値(R12) | 指標等の出典 | 担当課・室 |
|----|---------------------------------|--------------|-------------|---------------------------------------|--------------|
| 1 | 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対する同感度の割合 | 58.8% | 70.0% | R6男女共同参画社会づくりのための意識調査（大分県） | 県民生活・男女共同参画課 |
| 2 | 社会全体において「男女の地位が平等」と感じる人の割合 | 14.7% | 30.0% | R6男女共同参画社会づくりのための意識調査（大分県） | 県民生活・男女共同参画課 |
| 3 | 高齢者、子育て家庭等、多世代交流・支え合い活動の実施主体数 | 512(R7) | 600(R11) | R6県調べ | 福祉保健企画課 |
| 4 | 「男女共同参画社会」という用語の周知度 | 73.8% | 100% | R6男女共同参画社会づくりのための意識調査（大分県） | 県民生活・男女共同参画課 |
| 5 | 学校教育の場において「男女の地位が平等」と感じる人の割合 | 55.6% | 75.0% | R6男女共同参画社会づくりのための意識調査（大分県） | 県民生活・男女共同参画課 |
| 6 | 女性委員の割合が4割以上の県の審議会等の全体に占める割合 | 87.2% | 100% | R6県調べ | 県民生活・男女共同参画課 |
| 7 | 新たに認定する女性農業経営士数 | 122人 | 175人 | R6県調べ | 新規就業・経営体支援課 |
| 8 | 雇用者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合 | 13.3% | 25.0% | 大分県労働福祉等実態調査（R6） | 県民生活・男女共同参画課 |
| 9 | 女性活躍推進宣言企業数 | 402社 | 577社 | R6県調べ | 県民生活・男女共同参画課 |
| 10 | 女性の就業者数 | 266,800人(R5) | 249,000人 | R4就業構造基本調査 | 雇用労働室 |
| 11 | 職場において「男女の地位が平等」と感じる人の割合 | 25.5% | 35.0% | R6男女共同参画社会づくりのための意識調査（大分県） | 県民生活・男女共同参画課 |
| 12 | 父親が積極的に育児をしていると回答した、3歳児を持つ母親の割合 | 35位(R5) | 1位 | 厚生労働省「健やか親子21」調査 | こども未来課 |
| 13 | 男性の育児休業取得率 | 32.7% | 85.0% | R6県調べ | 雇用労働室 |
| 14 | 病児・病後児保育実施施設数 | 32か所 | 33か所 | R6県調べ | こども未来課 |
| 15 | 固定的な性別役割分担意識解消に向けた地域向け体験型講座参加者数 | 183人 | 300人 | R6県調べ | 県民生活・男女共同参画課 |
| 16 | 消防団員に占める女性の割合 | 2.2% | 2.6% | R6県調べ | 消防保安室 |
| 17 | 男性の健康寿命 | 72.37歳(R4) | 75.39歳(R10) | 第4回健康日本21（第三次）推進専門委員会「健康寿命の令和4年値について」 | 県民健康増進課 |
| 18 | 女性の健康寿命 | 75.94歳(R4) | 78.42歳(R10) | 第4回健康日本21（第三次）推進専門委員会「健康寿命の令和4年値について」 | 県民健康増進課 |
| 19 | 妊娠中の妊婦の喫煙率 | 1.5%(R5) | 0.5% | 母子保健事業の実施状況等（こども家庭庁） | 県民健康増進課 |
| 20 | おおいた性暴力救援センター「すみれ」の周知度 | 55.9% | 70.0% | R6男女共同参画社会づくりのための意識調査（大分県） | 県民生活・男女共同参画課 |
| 21 | DV被害を一度でも受けた人のうち、「相談した」人の割合 | 46.1% | 70.0% | R6男女共同参画社会づくりのための意識調査（大分県） | 県民生活・男女共同参画課 |
| 22 | 「大分県消費生活・男女共同参画プラザ（アイネス）」の周知度 | 52.7% | 100% | R6男女共同参画社会づくりのための意識調査（大分県） | 県民生活・男女共同参画課 |
| 23 | 女性活躍推進法の推進計画を策定している市町村の割合 | 94.4% | 100% | R6県調べ | 県民生活・男女共同参画課 |

トピックス

配偶者やパートナーからの暴力（DV）とは

「DV」とは配偶者（事実婚を含む。）や配偶者であった者、また生活の本拠を共にする交際相手からの暴力をいいます。「配偶者」には、婚姻の届出をしていない、いわゆる「事実婚」を含み、また、離婚後も引き続き暴力を受けている元配偶者も含みます。また、男性・女性の別を問わず、外国人にも適用されます。

DVは、家庭内という人目に触れることが少ない場所で、親密な関係の間で起こることが多く、潜在化しやすく、被害が深刻化しやすいという特性があります。

被害者は、度重なる暴力により「逃げたら殺されるかもしれない」という恐怖、「逃げても連れ戻される」「離れられない」などの無力感、自分が悪いから殴られるなどの自尊心の低下などにより、「逃げない」「逃げられない」と加害者からの支配関係に置かれているという特性があります。

DV防止法では、身体的暴力だけでなく、精神的暴力・性的暴力も「暴力」にあたるとされています。このように暴力には様々な形態がありますが、多くの場合、何種類かの暴力が重なって起こります。

○ 身体的暴力

殴る、蹴る、髪をひっぱる、突き飛ばす、物を投げつける、首を絞める、刃物などで脅す 等

○ 精神的暴力

無視する、大声でどなる、人格を否定するような暴言を吐く、

生命・身体に対する脅迫（殺すぞ・死ね等） 等

○ 性的暴力

避妊に協力しない、性行為の強要、ポルノ画像等を無理やり見せる 等

○ 経済的暴力

生活費を渡さない・使わせない、借金の強要、外で働くことを禁じる、

「誰のおかげで食べられるんだ」など見下して言う 等

○ 社会的暴力

外出を制限する、交友関係や携帯電話の履歴・メール等を細かくチェックする 等

○ デジタル暴力

勝手にスマホを見る、SNS等を使った誹謗中傷、

無許可で写真・動画をインターネット上にアップする 等

トピックス

女性に対する暴力をなくす運動

毎年11月12日から25日は「女性に対する暴力をなくす運動」期間です。この運動期間には、全国で女性に対する暴力根絶のための啓発活動が行われます。

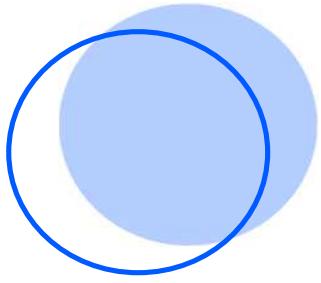
大分県では、女性に対する暴力根絶のシンボルパープルリボンにちなみ、「アイネス パープルリボンプロジェクト」と題して、暴力根絶を呼びかけ、被害者に対し「あなたは悪くない」「あなたはひとりじゃない」というメッセージを送る様々な取組を行っています。

暴力防止啓発動画の放映や、運動に賛同くださる団体にもご協力いただき、

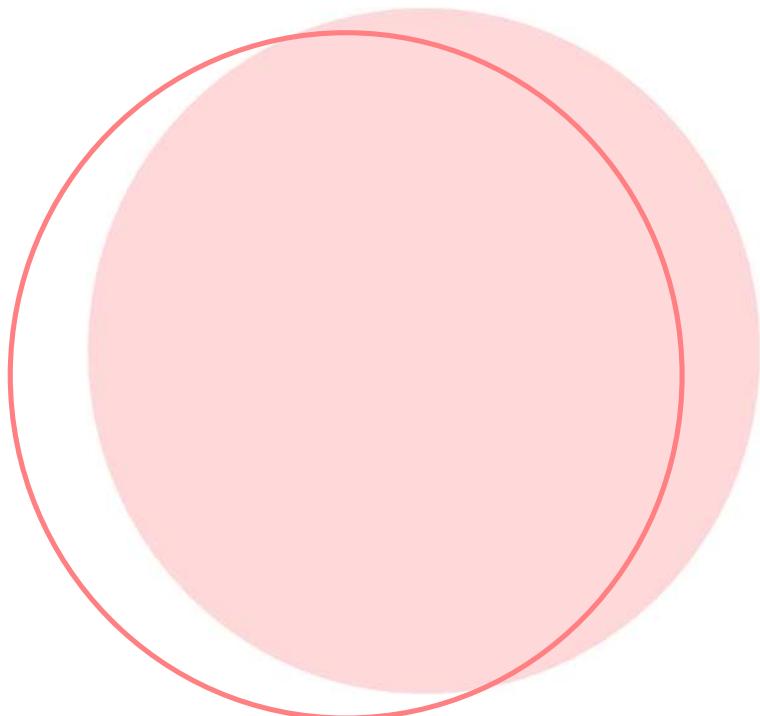
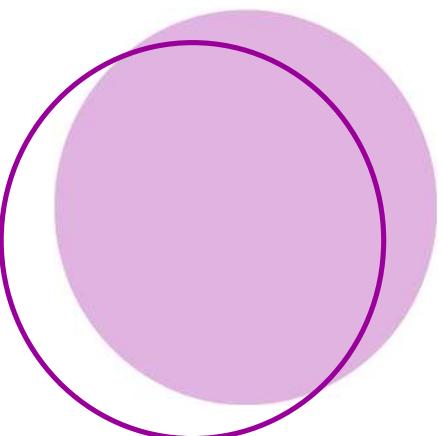
- ・相談窓口カード等広報物の配布
- ・紫色のパープルライトアップ
- ・パープルツリーの設置
- ・ホームページ等での情報発信

などにより、大分県全体に広く暴力根絶の意識が広がるよう、これからも発信していきます。





2 各論編



基本目標Ⅰ 男女共同参画に向けた意識改革

【重点目標1】男女の平等と人権を守る環境づくり

▶ 現状と課題

性別による固定的な役割分担意識が、個人の能力発揮を阻害しています。多様性と活力ある社会の実現には、性別に関わらず人権尊重と責任共有が不可欠であり、様々な困難を抱える人々への配慮も必要です。

- 家庭・地域・働く場において「男性だから」、「女性だから」といった固定的な性別役割分担意識が原因で、その人の能力や個性が十分に発揮できない状況があるため、誰もが、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かれ合い、性別にかかわりなく、多様性と活力に富んだ社会づくりが求められます。加えて、様々な困難を抱える人の人権のみならず、取り巻く状況等にも配慮することが必要です。
- 令和6年度に実施した「男女共同参画社会づくりのための意識調査（以下「県民意識調査」という。）」の結果では、固定的な性別役割分担意識は若い世代を中心に解消しつつはあるものの、高年齢層には根強く残っており、あらゆる世代を対象に解消に向けた取組を強化する必要があります。
- 令和5年に実施した「人権に関する県民意識調査」においては、女性に関する人権問題として「役割分担意識」をあげる人や、「性的指向」「性的違和」を人権課題にあげる人が増加しています。
- DVや性犯罪の被害者に女性が多い背景には、男女が置かれている状況等に根ざした社会的・構造的問題があります。固定的な性別役割分担意識の解消や、女性の人権尊重意識の浸透を図るために教育・啓発が必要です。
- 少子高齢化に伴う人口減少や単身世帯の増加等により、地域における関係性の希薄化、支え合い機能の低下など、地域を取り巻く環境が大きく変化する中、子育てをしながら親や祖父母の介護に追われるダブルケアや、高齢の親が無職の子の生計を支える8050問題など、世帯の抱える課題が複合化・複雑化しています。また、ひきこもりの高齢化・長期化、孤独・孤立も問題となっています。
- 高齢者人口の男女比は女性が多いため、女性のほうが介護の役割を担う割合が高くなり、就労等への影響があります。また、高齢期の男女を単に支えられる側に位置付けるのではなく、年齢のみに基づく固定的な見方や偏見を除去し、他の世代とともに、社会を支える重要な一員として、高齢者の役割を積極的にとらえる必要があります。
- 高齢・障がい・子育てなど、制度や分野ごとの縦割りを越えて、横断的な課題や制度の狭間にある課題に対しても包括的に対応できる相談支援体制を整備が必要です。また、困りごとを抱える本人や世帯が、他者や地域、社会と関わり、自分に合った役割を見出すための多様な接点を確保していくことも求められています。
- ひとり親家庭からは「収入が少ない」、「休みがとりにくい」、「帰りが遅くなる」などの声が挙げられており、その支援が必要です。
- 貧困などの困難を抱えるこどもたちの生活環境は多種多様であり、課題に応じた対応が必要です。
- 障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重する共生社会の実現を目指し、障がい者が身近な地域で安心して自立した生活を継続して送れるよう、権利擁護の推進や権利行使の支援、虐待防止体制の整備を図るとともに、地域生活に必要なサービス提供基盤の整備や住まい・働く場の確保、文化芸術・スポーツ等を通じた社会参加の推進が必要です。
- 人手不足分野における人材育成・確保を目的とする育成就労制度が令和9年度までに開始される予定であり、外国人労働者の増加が見込まれることから、引き続き、受入環境の整備はもとより、人権問題まで踏み込んだよりきめ細かな取組が必要です。



▶ 主な取組

① 家庭・地域・働く場における固定的な性別役割分担意識の解消

- ・家庭や地域での意識醸成を図り、こどもたちが無意識の思い込みをもたないよう、市町村や民間団体と連携し、地域交流拠点等における地域住民を対象とした研修会や、こどもを対象とした体験型講座等の実施
- ・経済界とも連携し、家庭や職場における固定的な性別役割分担意識は、女性のキャリア形成の妨げや男性の過重労働につながることへの理解を深め、解消に向けた意識改革を図るための研修等の実施
- ・若者の進路選択において固定的な性別役割分担意識の影響を受けないよう、学生と女性活躍に積極的な企業との交流の実施
- ・学校教育や社会教育における、固定的な性別役割分担意識のは正に資する研修等の充実

② 様々な困難を抱えた人の人権を尊重する意識の醸成

- ・こどもから高齢者まで多様な地域住民が参加する多世代交流活動を推進するとともに、住民参加型福祉サービスなど支え合い活動の促進
- ・年齢や障がいの有無等にかかわりなく、安全に安心して暮らせるよう、施設整備などのハード面と、利用制度などのソフト面の両面でのユニバーサルデザインの推進
- ・高齢者や障がい者、外国人など多くの方が県政情報を得やすいよう、手話・文字放送、点字広報誌、広報誌の音訳テープ貸出、ホームページの多言語翻訳等による県政広報の実施
- ・ひとり親家庭に対する、教育、生活安定、就労、経済的支援の取組に加え、こどもの居場所づくりに関する支援の実施
- ・シルバー人材センター事業の普及啓発や就業機会の拡大等により、高齢者の社会参加や就労を促進するとともに、企業向けセミナーによるシニア求職者の受入れ環境整備の促進
- ・障がい者に対する虐待防止に係る普及・啓発や研修会を開催することにより、意識啓発や関係者の資質向上を支援するとともに、障がいや障がい者に対する理解促進や権利擁護を図る相談体制の充実や啓発活動の実施
- ・障がい者の社会参加や交流活動の推進、芸術文化・スポーツの振興促進
- ・外国人が安心して暮らし、地域社会の一員として活躍できる環境づくりの推進のための支援や、就業・居住環境の整備に取り組む企業の支援
- ・「おおいた青少年総合相談所」の利用促進を図り、支援機関・団体によるネットワークの充実とともに市町村との連携に努め、社会的自立に困難を有する青少年等の支援
- ・困難を抱える青少年や家族が、身近な地域社会で必要な支援を受けられるよう関係機関との協働の推進
- ・パートナーシップ宣誓制度の周知や性的少数者への理解を深めてもらうための教育・啓発の実施
- ・消費生活・男女共同参画プラザの「県民相談」における、様々な困難を抱えた人の相談対応

③ 男女共同参画を担う人材等の育成

- ・地域や企業、学校等に専門講師を派遣し、男女共同参画社会づくりへ理解を深める啓発講座の開催
- ・男女共同参画社会の実現に向け、公民館等で実施される各種学級・講座やPTAにおける研修の積極的支援

▶ 目標指標

| 指標名 | 計画策定時の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|--------------------------------|----------|-------|----------------|
| | (年度) | | |
| 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対する同感しない人の割合 | R6 | 58.8% | 70.0% |
| 社会全体において「男女の地位が平等」と感じる人の割合 | R6 | 14.7% | 30.0% |
| 高齢者、子育て家庭等、多世代交流・支え合い活動の実施主体数 | R7 | 512 | 600 (R11) |

基本目標Ⅰ 男女共同参画に向けた意識改革

【重点目標2】男女共同参画意識の一層の向上と社会制度・慣行の見直し

▶ 現状と課題

令和6年度の県民意識調査では、「男女の役割分担」への固定観念は若年層で減少傾向ですが、依然として存在しています。そのため、こどもから高齢者まで幅広い世代への啓発と意識改革が必要であり、行政だけでなく経済界や地域団体など多様な主体の連携・協働が求められます。これらを通じて男女共同参画社会の実現を推進する必要があります。

- 令和6年度に実施した県民意識調査では、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対応しない人は若い世代を中心に増えているものの、約3割の人が「わからない・どちらともいえない」と回答しており、固定的な性別役割分担意識は依然として存在しています。
- 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)は、長年にわたり形成された価値観や慣習が背景にあり、性別にかかわらず存在しますが、女性の生活や就業に影響を与えるだけでなく、女性への暴力、男性の過重労働など、社会のあらゆる面で男女の健康や生活の質、人権侵害等にも影響を与えます。
- 固定的な性別役割分担意識を背景に、女性に家事・育児・介護等の負担が偏っている現状があります。女性のキャリア形成や心身の健康に影響を与えるほか、男性の過重労働や育児への参画を困難にする等の要因となっています。
- こどもは周囲の大人からの影響を受けやすいため、固定的な性別役割分担意識を植え付けず、押し付けないよう、こどもから高齢者まで様々な世代に対する分かりやすい啓発を実施し、男女双方の意識改革と理解を促進し、次世代の意識醸成を図る取組を、より一層充実・強化していく必要があります。
- 男女共同参画社会の実現に向け、全県を挙げた取組をさらに推進するため、行政だけでなく、経済界や地域で活動する団体など、社会の多様な主体が連携・協働して推進することが必要です。

トピックス

固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めていく例です。

令和6年度に県が実施した「男女共同参画社会づくりのための意識調査」では、「『男は仕事、女は家庭』という考え方に対応しない人の割合」は、58.8%となっており、対応しない人の割合は、増加傾向にあります。

| 固定的な性別役割分担意識に同意しない人の割合の推移 | | | | | | | | |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 年度 | 昭和62年 | 平成7年 | 平成11年 | 平成16年 | 平成21年 | 平成26年 | 令和元年 | 令和6年 |
| 同意しない人の割合 | 34.0% | 35.0% | 40.0% | 43.7% | 45.3% | 52.1% | 56.7% | 58.8% |



▶ 主な取組

① 全県的な広がりを持った広報・啓発の一層の充実・強化

- ・男女共同参画社会づくりに向け、市町村や企業、地域団体等と全県的に連携・協働し、幅広い年代を対象に、様々な媒体を活用した広報・啓発活動の充実・強化
- ・男女共同参画週間、人権啓発イベント、国際女性デー等の多様な機会を捉え、男女共同参画の理念を全県的に浸透させる啓発活動や集中的な広報の実施
- ・次世代を担うこどもや地域住民を対象にした体験型の講座の開催や、啓発リーフレットの配布、SNSの活用等により、男女共同参画の理念の分かりやすい啓発
- ・働く場における性差別解消のため、事業主・労働者を対象に、労働講座・出前講座の開催や広報誌等を通じて男女共同参画の啓発の推進
- ・少子化の現状とその影響、こどもを取り巻く状況などについて県民の理解を深めるとともに、こどもの成長と子育てを社会全体で支えるための意識づくりの推進
- ・男性の子育て、家庭への参画についての理解や関心が深まり、取組が促進されるよう、啓発冊子やインターネット等様々な媒体を活用した広報・啓発等の実施

② 家庭・地域・働く場等における社会制度・慣行の見直し

- ・学校教育や社会教育における、固定的な性別役割分担意識是正に関する研修等の充実
- ・男性が子育てや家事を主体的に行うことの意義や大切さについて理解が深まるよう、広報・啓発を行うとともに、男性の子育てや家事のスキルアップを図る取組の推進
- ・地域子育て支援拠点を中心に、夫婦で協力し、積極的に子育てを行う父親のコミュニティづくりの支援
- ・依然として家庭や地域・働く場等に根強く残る固定的な男女の役割分担を解消するための全県的な広がりを持った広報啓発による意識醸成

③ 男女共同参画にかかる調査の実施、情報の収集・整備・提供

- ・男女共同参画をめぐる現状や県民意識を把握するための県民意識調査の実施及び公表
- ・男女共同参画の推進に関する施策の実施状況の把握及び公表
- ・県の審議会や意識調査等による、女性が抱える複合的人権課題の把握
- ・男女共同参画や女性活躍に係る先進的な事例等に係る収集、県民の提供

④ 女性の活躍推進を通じた男女共同参画意識の浸透

- ・起業や地域活動等にチャレンジし、活躍している女性を身近なモデルとして表彰し、男女共同参画社会づくりに対する県民の関心を高める取組の実施
- ・職場でいきいきと活躍する女性や、仕事と家庭を両立させた身近な女性のロールモデルを発掘し、メディアやホームページ、イベント等により積極的に情報
- ・女性が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業の好事例の紹介

▶ 目標指標

| 指標名 | 計画策定時の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|---------------------|----------|-------|----------------|
| | (年度) | | |
| 「男女共同参画社会」という用語の周知度 | R6 | 73.8% | 100% |

基本目標Ⅰ 男女共同参画に向けた意識改革

【重点目標3】男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする 教育・学習の充実

▶ 現状と課題

男女共同参画の実現には、教育現場での人権尊重と男女平等意識の育成が不可欠であり、特に女性の参画意識向上が課題です。児童生徒が固定的性別観念にとらわれず主体的に進路選択できるキャリア教育の充実が求められます。加えて、女子中高生の理工系分野への関心を高めるため、保護者や教員への啓発も含めた総合的な支援が必要です。

- 男女共同参画社会を実現するためには、誰もがお互いの個性や意思を尊重しながら自立の意識を有することが不可欠であり、人権尊重・男女平等の意識を育てる基礎となる教育・学習の役割がとても重要です。
- 令和6年度に実施した県民意識調査によると、男女の地位が平等であると感じている人の割合は、「学校教育の場」が55.6%と最も高い結果となっていますが、女性の方が割合は低く、教育の場における男女共同参画意識の更なる浸透が必要です。
- 今後も学校教育において、児童生徒が自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進する教育・学習の充実を図る必要があります。
- 児童生徒の生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担意識等にとらわれずに、主体的に進路選択する能力・態度を身に付けるよう、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育の推進を図る必要があります。
- 科学技術・学術分野における研究職・技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、日本は18.5%と諸外国と比較して、低水準にとどまっています。
- 次代を担う女性の科学技術人材を育成していくため、女子中高生が科学技術に興味・関心を持つような機会を増やし、生徒のみならず、保護者や教員等に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促すなど、キャリア教育の推進を図る必要があります。

トピックス

女子の理工系分野を視野に入れたキャリア教育

次代を担う女性の科学技術人材を育成していくためには、小・中・高等学校において、科学技術に興味を持つ女子児童・生徒を増やす必要があります。

高等学校では、スーパー・サイエンス・ハイスクール（SSH）等の取組から、理数教育の教科を通じて、女子生徒の科学技術に関する関心を高めています。

中でも大分県では、大分舞鶴高等学校、日田高等学校、佐伯鶴城高等学校（令和7年度時点）が、SSH研究指定校として先進的な理数教育を実践することにより、将来の国際的な科学技術人材の育成を推進しています。





▶ 主な取組

① 男女平等を推進する教育・学習の充実

- ・人権教育推進に携わる指導者の養成を進めるとともに、公民館等の講座において女性をめぐる人権問題の学習機会・内容の充実を図り、性別に関係なく誰もが主体的な生き方を選択できる社会づくりの推進
- ・教職員が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画意識を高めることができるよう、計画的・体系的な研修の実施

② 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

- ・誰もが、自分の生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力を身に付けられるよう、男女共同参画の視点を踏まえた啓発の実施
- ・子どもが無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)によって職業や進路の選択範囲を狭めてしまわないよう、親子を対象とするワークショップ等により、固定的性別役割分担意識の解消に向けた取組の実施
- ・児童生徒が、主体的に自己の進路を選択・決定できる能力や望ましい勤労観、職業観を身に付けられるよう、こどもたちの発達段階や多様なニーズに応じた取組を工夫するとともに、小・中・高・特別支援学校での学びの過程を記述し、振り返ることができるキャリアノート等の活用による、キャリア教育の充実
- ・高等学校における理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成を目指し、女子生徒、保護者及び教員の理工系分野に関する理解促進
- ・主体的に進路を選択する能力を身に付けられるよう、高等技術専門校での質の高い職業訓練や民間機関を活用した多様な職業訓練の機会の提供
- ・インターネット等を活用した多様なメディアにより、男女共同参画に係る県内の様々な学習機会提供
- ・情報の収集や処理、発信など各場面に応じ、個人保護及び人権・プライバシーの保護等について、適切な判断ができる実践的な情報モラル教育の推進
- ・地域住民が今まで学んできた知識や経験を活かし、学校教育活動の支援や放課後、土曜日等の子どもの体験・学習活動等を支援する体制づくりの推進

トピックス

男女共同参画週間における取組の紹介

毎年、6月23日から29日までの一週間を「男女共同参画週間」とし、県民の皆さんの意識を深めるための啓発事業として、県内各市町村で街頭キャンペーンを行っています。

また、男女共同参画週間行事として「アイネス男女共同参画フェスタ」を開催し、講演会やワークショップ、パネル展示なども行っています。



▶ 目標指標

| 指標名 | 計画策定時の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|------------------------------|----------|-------|----------------|
| | (年度) | | |
| 学校教育の場において「男女の地位が平等」と感じる人の割合 | R6 | 55.6% | 75.0% |

基本目標Ⅱ 女性の活躍の推進

【重点目標1】様々な分野での女性の参画促進

▶ 現状と課題

女性の多様な分野での参画促進が社会発展や持続可能な社会実現の鍵となっています。女性管理職の増加など働きやすい環境整備など、多面的な取り組みが必要です。さらに、政策決定過程や環境問題対応にも男女共同参画の視点を反映させることが重要です。

- 令和6年度に実施した県民意識調査によると、社会全体において男女の地位が平等であると感じている人の割合は、14.7%と低く、女性では8.9%にとどまっています。
- あらゆる分野に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、少子高齢化、人口減少、価値観の多様化が進む中、多様な人材の活用、様々な視点の導入による新たな発想等につながり、多様性が尊重される社会の実現に不可欠なものであると同時に、社会経済の持続的発展にとって極めて重要です。
- 国際社会においても、持続可能な開発目標(SDGs)に「政治、経済、公共分野のあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会の確保」が掲げられており、政策・方針決定過程への女性の参画は、諸外国でも重要課題として急速に進められています。
- 日本では、平成15年に「社会のあらゆる分野において、指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%とすること」を目標に掲げ、国を挙げて取組を進めています。これまでの取組により、女性就業者や、各役職段階に占める女性の割合は着実に上昇しており、女性人材の裾野は広がってきていますが、目標の達成には至っていません。
- 政策・方針決定過程に女性が参画することは、男女間の実質的な機会の平等や、誰もが能力を発揮しやすい環境をつくる上で不可欠です。
- 人口減少・少子高齢化に伴い、多くの産業で人材不足が深刻化しています。本県の産業が持続的に発展していくためには、その基盤となる人材の確保・育成が極めて重要です。
- 本県の女性の就業率(15~64歳)は上昇傾向にありますが、民間企業・団体における管理職に占める女性の割合の伸びは依然として小さい状況です。女性の管理職登用の促進に向け、経済界への一層の働きかけと女性のキャリア形成やネットワークづくりへの支援が必要です。
- 女性の育成・登用等に関する課題は事業主によって異なるため、女性の管理職登用を促進するには、事業主行動計画を策定し、事業所ごとの現状や課題に沿って取り組むことが有効です。事業主の取組が進むよう、行動計画の策定や、実行にあたっての支援を充実させる必要があります。
- 農業就業人口の4割以上を女性が占めるなど、女性は農林水産業分野においても重要な役割を担っています。さらなる発展のために、経営者意識の向上や女性が働きやすい環境の整備、また、女性就業を後押しするための農山漁村の魅力アピールが必要です。
- 建設産業、運輸・交通産業など、女性の少ない業種・職種での女性の就業・定着を促進し、多様な人材が働きやすい環境を整備することが求められています。
- 女性医師は年々増加していますが、地域における医師を確保するためには、離職防止や復職支援など、女性医師のキャリア継続や仕事と家庭生活との両立を図ることが重要です。
- 学校における政策・方針決定過程に女性が参画することは、男女共同参画社会の実現に向け、女性が能力を発揮しやすい職場環境をつくる上でも非常に重要です。
- 地球温暖化の進行により、大雨や台風等の自然災害の激甚化、記録的な猛暑等が懸念されています。気候変動問題等の自然環境や社会環境・生活環境に係る環境問題の取組に当たっては、男女共同参画の視点が反映されることが重要です。

▶ 主な取組

① あらゆる分野における女性の参画拡大

- ・女性の就業割合が低い建設産業や自動車運送業界のイメージ向上や、女性が働き続けられる職場環境の整備の促進
- ・農林水産業における女性の就業を促進するため、SNS等による農林水産業の情報、女性が働きやすい就労環境整備の支援の実施
- ・医療分野への女性の参画を拡大し、女性医師の仕事と家庭生活の両立や、キャリア継続・キャリアアップを支援するため、医師短時間正規雇用制度の導入促進や、大分大学と連携した相談対応や交流会の実施

② 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ・県の審議会等における、委員の性別のバランスに配慮した選任、女性委員の登用拡大
- ・市町村の審議会等における女性委員の参画推進の要請
- ・農業委員や農業協同組合役員への登用など、関係団体と連携し、女性が一層活躍できる環境整備の促進
- ・女性の農業経営への参画を促進するため、経営方針や女性の経営上の位置づけ、就業条件・環境を明記した家族経営協定の締結や、夫婦による認定農業者共同申請の普及・啓発
- ・農山漁村女性を対象とした経営講座や販売、労務、財務管理に関するセミナー等の実施により、女性農業経営士など経営感覚に優れた女性の育成に努めるとともに、多様な専門家による派遣指導や研修と組み合わせることで、経営の高度化・安定化の促進
- ・女性教職員が能力を発揮しやすく、管理職選考試験を受けやすい環境整備と働き方改革の一層の推進
- ・気候変動問題等の環境問題や環境に影響を与える政策・方針決定過程への女性の参画拡大

③ 雇用者における女性の管理職登用促進

- ・女性が働きやすい職場づくりや環境整備、採用・登用などについて、それぞれの状況に応じた取組目標を宣言する「女性活躍推進宣言」の取組拡大
- ・女性の登用や働きやすい職場環境づくりに取り組み、女性の管理職比率や労働者比率など一定基準を満たす事業者を認証する「女性活躍応援県おおいた認証企業(おおいたキャリエール認証企業)」の取組拡大
- ・女性の登用や働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、取組が特に優れた事業者の表彰
- ・企業や各種機関・団体等の女性が、早くから自分の希望するキャリアプランを描き、役員や管理職としてのマネジメントスキルが習得できるようになるためのセミナーなどの学習機会の充実、ネットワークづくりの支援
- ・経営者や労務管理者が女性活躍や人的資本経営などへの理解を深め、行動計画の策定など具体的に女性の登用・育成への取組を進めるためのセミナー等の実施及び好事例の周知啓発

▶ 目標指標

| 指標名 | 計画策定期の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|------------------------------|----------|-------|----------------|
| | (年度) | | |
| 女性委員の割合が4割以上の県の審議会等の全体に占める割合 | R6 | 87.2% | 100% |
| 新たに認定する女性農業経営士数 | R6 | 122人 | 175人 |
| 雇用者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合 | R6 | 13.3% | 25.0% |
| 女性活躍推進宣言企業数 | R6 | 402社 | 577社 |

基本目標Ⅱ 女性の活躍の推進

【重点目標2】女性の職業生活における活躍の推進

▶ 現状と課題

女性管理職の割合は依然低く、女性活躍推進法に基づくポジティブ・アクションや働きやすい職場環境の整備が必要です。妊娠・育児によるキャリア中断や男女間賃金格差解消、セクシュアルハラスメント防止も重要課題となっています。正社員と非正規の不合理な待遇差禁止など法整備も進められており、包括的な対応が求められています。

- 管理職に占める女性の割合は依然として低い状況であり、国際的にみても男女間の賃金格差は大きいことから、男女平等を確保し女性の能力が十分に発揮できるようにするために、引き続き、女性活躍推進法に基づく取組を含めた積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進が重要となっています。
- 女性の就業率は上昇していますが、出産、子育て、介護等を理由に就業を中断する女性が依然として多いことから、女性の継続就労が可能となる働き方の導入など、働きやすい職場環境の整備を進める必要があります。
- 令和6年に実施した県民意識調査では、女性が仕事を続けた方がよいという意識は男女問わず高いものの、実現には周囲の理解や労働環境が課題、とする回答が女性から多く寄せられました。誰もが選択した生き方の中で、その能力を十分に発揮していくことができる体制の整備が必要です。
- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、性別にかかわりなく活躍できる社会の実現に不可欠な前提です。雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保に加え、固定的な性別役割分担意識の解消、長時間労働の抑制や子育て支援策の充実等による仕事と生活の調和など、関係する様々な施策を積極的に推進する必要があります。
- 妊娠・出産・育児を機に一度退職(キャリア中断)した後、パートタイムなどで再就職する女性が多いこと、管理職に占める女性割合の低さなどが男女の賃金格差につながっています。
- 働く場におけるセクシュアルハラスメントの防止については、事業主や労働者に対する周知啓発などにより、男女がともに安心して働くことができる職場環境を整える必要があります。
- 妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い(いわゆる「マタニティハラスメント」)を行うことは法令違反となります。事業主に対する啓発とともに、妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度の周知も必要です。
- 令和2年4月1日からパートタイム・有期雇用労働法が施行され、正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されました。令和3年4月1日からは中小企業にも適用されています。

トピックス

ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは、様々な分野において、活動に参加する男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、活動に参加する機会を積極的に提供することをいい、個々の状況に応じて実施していくものです。積極的改善措置の例としては、県の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性県職員の管理職への登用推進等が実施されています。大分県男女共同参画推進条例第4条では、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)は県の責務として規定されています。

ポジティブ・アクション普及
促進のためのシンボルマーク
(厚生労働省)





▶ 主な取組

① 本人の希望に応じた多様で柔軟な働き方の実現

- ・テレワークの推進等による多様で柔軟な働き方の促進
- ・非正規雇用労働者の賃上げ及び正社員化に取り組む企業等の支援
- ・非正規雇用労働者に対する法令に基づいた適切な雇用管理、正規職員との待遇均衡を図るための事業者・労働者に対する講座の開催や啓発の実施、労働相談等による法令違反事例の対応
- ・非正規雇用から正規雇用への転換を希望する者に対し、国家資格等の取得を目指す職業訓練の実施や、訓練後の就職支援の実施
- ・託児サービス付き職業訓練や母子家庭の母等を対象とした職業訓練の実施
- ・女性向け合同企業説明会や、就職アドバイザーによる伴走型支援により、企業と女性とのマッチングの推進
- ・おおいたジョブステーションでの求職者の多様なニーズに応じた相談体制の整備
- ・女性経営者等の経営力や資質の向上を図るため、商工団体等による支援の実施

② 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- ・性別を理由とした採用・配置・昇格等における差別的取扱いが行われない職場づくりを進めるため各種法令等の周知・啓発の推進
- ・事業主や労働者に対し、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等の防止に係る周知啓発を行い、男女がともに安心して働くことができる職場環境づくりを推進するとともに、被害者の救済支援のための労働相談の実施
- ・事業主・労働者に対する労働講座等により、労働基準法等に基づく母性保護・健康管理の積極的な推進に係る普及啓発の実施

③ 企業における取組の促進

- ・経済界代表から構成された「女性が輝くおおいた推進会議」により、経済団体と連携して女性活躍の推進
- ・女性が働きやすく活躍できる大分県づくりを進めるための指針となる「女性が輝くおおいたアクションプラン」に基づき、官民連携により企業への啓発や取組への支援、好事例の情報等の施策の実施
- ・女性の継続就労や職務領域の拡大、健康課題の解決など職場環境の改善等に取り組む企業の支援
- ・企業に対し、職場定着・離職防止を図るためのセミナー実施や相談支援体制の構築
- ・公共調達や補助金制度において女性活躍に関する認証等への加点評価等により、企業の取組促進
- ・女性にとって柔軟な働き方が可能となる企業誘致の推進

④ 女性の活躍推進に向けた啓発活動

- ・女性の意見を経済界にするフォーラム等の開催を通じた機運醸成
- ・県内で活躍する身近な女性をロールモデルとして広報誌やHP等により紹介
- ・起業や地域活動等にチャレンジする女性の表彰
- ・事業主や労働者に対する労働講座の開催や広報誌を通じた、企業のポジティブ・アクション促進に係る啓発

▶ 目標指標

| 指標名 | 計画策定時の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|--------------------------|----------|----------|----------------|
| | (年度) | | |
| 女性の就業者数 | R5 | 266,800人 | 249,000人 |
| 職場において「男女の地位が平等」と感じる人の割合 | R6 | 25.5% | 35.0% |

基本目標Ⅱ 女性の活躍の推進

【重点目標3】職業生活と家庭生活との両立の推進

▶ 現状と課題

すべての労働者が育児・介護と両立できる環境整備や働き方改革の推進が重要であり、労働時間の適正管理や柔軟な勤務形態の導入が求められます。男女共同参画の観点から、家事・育児負担の女性偏重是正や男性の育児休業取得促進、職場や地域での理解醸成が必要です。ストレス対策や過労防止にも注力し、誰もが活躍できる持続可能な社会づくりを目指します。

- 働くことを希望するすべての人が、育児や介護をはじめとしたライフイベントに際し、両立しにくさを感じることなく働くことができ、能力を十分に発揮できる環境を整備することが重要です。
- 女性をはじめ多様な人材の活躍を促進するためには、長時間労働の是正や労働生産性の向上、年次有給休暇・男性の育児休業の取得促進、テレワーク等の時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の導入などによる「働き方改革」に取り組むことが必要です。
- 「働き方改革」に取り組むことは、優秀な人材の確保・定着や労働生産性の向上などにつながるメリットがあることの認識を広める必要があります。
- 平成31年4月1日から働き方改革関連法が順次施行され、労働者1人あたりの年間総実労働時間は減少傾向、年次有給休暇取得率は上昇傾向にあります。一方、厚生労働省「令和6年労働安全衛生調査」によると、仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、68.3%と、半数を超えていました。その内容は、多い順に「仕事の量」「仕事の失敗、責任の発生等」「仕事の質」「対人関係(セクハラ・パワハラを含む)」となっています。
- 平成26年11月に過労死等の防止のための対策を推進し、過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現を目指し「過労死等防止対策推進法」が施行されました。適切な労働時間、健全な労働環境の実現に向けて、今一度、労働安全衛生環境を見直す必要があります。
- 共働き世帯の増加や地域のつながりが希薄化するなか、安心してこどもを生み育てながら働く環境を整備するためには、地域における子育て支援や仕事と子育ての両立支援など、子育て家庭を身近な地域や職場など、社会全体で支援することが求められています。
- 令和6年度に実施した県民意識調査では、「家庭内の役割を夫婦が共同して担うことが理想」との回答が6割を超えていますが、固定的な性別役割分担意識を背景に、子育てや家事、介護等の家庭責任の負担が女性に偏っている現状があります。女性の継続就業やキャリア形成、心身の健康を阻害する要因ともなり、男性の長時間労働や生活の質の低下にもつながります。
- 男性の育児休業取得率は年々上昇し、職場の理解が広がりつつあるものの、引き続き経営層や上司、職場全体での理解を促進し、育休を取得しやすい職場環境づくりを進めていくことが重要です。
- 働き方の多様化や共働き世帯の増加等を受け、男性自身の子育て、家事、介護等への意識は少しずつ変化しているものの、現実には男性の子育てをはじめとした家庭生活や地域活動への参画が進んでいない現状も見受けられます。今後は、男性自身の意識だけではなく、家庭・地域・働く場などの周囲の意識を変革し、男性がそれらの活動を前向きにとらえ、積極的に参画できるような社会づくりが求められます。

トピックス 病児保育は子育て世代の強い味方です

病児保育をより利用しやすくするため、大分県では令和3年10月から病児保育の広域化・ICT化に取り組んでいます。以前は、お住まいの市や町以外の病児保育施設を利用したくても、利用料が割高になるなど利用しにくい面もありましたが、広域化により域外料金を域内料金に統一したことでも、お住まいの地域以外の施設も利用しやすくなりました。また、病児保育ネット予約サービス「あずかるこちゃん」を導入している施設では、電話で空き状況を問い合わせることなく、24時間いつでもスマートフォンで空き状況が確認でき、そのまま予約申し込みが可能です。



▶ 主な取組

① 男性の意識と職場風土の改革

- ・男性の子育て・家庭への参画についての理解や関心が深まり、取組が促進されるよう、啓発冊子やインターネット等様々な媒体を活用した広報・啓発
- ・男女共同参画の観点から働き方の見直しの意義について理解を促進するとともに、男女ともに持つ固定的な性別役割分担意識を解消するための意識啓発の実施
- ・多様で柔軟な働き方の推進や男性の育児休業取得促進など、働き方改革に関するセミナー開催等による企業への意識啓発の推進
- ・政労使による働き方改革の実現に向けた目標設定及び目標達成に向けた取組の推進
- ・働き方改革など、男女がともに働きやすい職場づくりに積極的に取り組み成果が認められる事業者の表彰
- ・公共工事に係る入札参加資格並びに総合評価落札方式において、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の評価
- ・長時間労働改善に向け、時間外労働抑制、健康管理体制整備、メンタルヘルス対策(ストレスチェック制度等)について、労働講座や広報誌等で啓発を推進するとともに、過労死防止対策に基づき、労働局等と連携し、労働時間改善、長時間労働是正、柔軟な働き方、年休取得推進等の促進
- ・不妊治療と仕事の両立を支援するため、経済界と連携し、不妊症・不育症への理解を促す普及・啓発の実施

② 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

- ・地域の実情に応じた質の高い教育・保育の適切な提供のため、市町村の計画に基づいた新たな保育所や幼保連携型認定こども園の設置認可など、地域における幼児教育・保育の提供体制の確保の支援
- ・多様な保育ニーズに対応するため、「預かり保育(延長・一時預かり)」や「病児・病後児保育」、「休日保育」等の実施について、保育所や認定こども園、幼稚園、市町村等と連携しながら推進
- ・保護者が昼間、家庭にいない小学生を対象に、適切な遊びや生活の場を提供する「放課後児童クラブ」の設置等による受入児童数の拡大を促進するとともに、ニーズに応じた開所時間の確保など、サービスの向上の推進
- ・保育所の送迎や子どもの預かりなど地域の人たちが会員制で子育てを助け合う「ファミリー・サポート・センター」の実施の促進
- ・企業や団体の仕事と育児を両立しやすい職場環境を醸成するためのイクボスの普及・啓発
- ・「おおいた子育て応援団(しごと子育てサポート企業)」認証制度による働きやすい職場環境整備の推進
- ・「地域子育て支援拠点」の設置を促進し、夫婦で協力し、積極的に子育てを行う父親のコミュニティづくりなど、地域全体で、子どもの育ち・親の育ちを支援するための取組の推進
- ・父親を主な構成員とする団体の研修会等を支援し、父親の家庭教育への主体的な参加の促進
- ・ひとり親家庭における保育所や放課後児童クラブの優先的利用の促進

▶ 目標指標

| 指標名 | 計画策定時の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|---------------------------------|----------|-------|----------------|
| | (年度) | | |
| 父親が積極的に育児をしていると回答した、3歳児を持つ母親の割合 | R5 | 35位 | 1位 |
| 男性の育児休業取得率 | R6 | 32.7% | 85.0% |
| 病児・病後児保育実施施設数 | R6 | 32か所 | 33か所 |

基本目標Ⅱ 女性の活躍の推進

【重点目標4】男女が共に支える地域づくりの推進

▶ 現状と課題

多様な人材の地域参画は持続可能な発展に不可欠であり、固定的な性別役割意識の解消と女性リーダー育成が重要です。自治会の運営課題や防災計画には男女共同参画の視点を反映し、きめ細かな対応を推進します。さらに、若者や子育て世帯の移住促進支援により、地域の活力向上を図る必要があります。

- 地域の様々な活動に多様な人材が参画することは、多様性が尊重される地域社会の実現、新たな発想などを活かした地域の持続的な発展の確保にも極めて重要です。
- 誰もが暮らしやすく、女性や若者にも選ばれる地域づくりを推進するには、男女の固定的な性別役割分担意識の解消を含む男女共同参画を推進し、女性や若者が地域の様々な活動に参画し、チャレンジできる環境とすることが不可欠です。
- 令和6年度に実施した県民意識調査では、「地域活動を男性が取り仕切っているので、女性が口をはさみにくい」「暗黙の性別役割分担がある」との意見が多く寄せられました。人口の半数を占める女性の意見を地域づくりにしっかりと反映させることができるように、地域の方針決定過程への女性の参画、リーダーとなる女性の育成を推進することが重要です。
- 自治会は運営の担い手不足や高齢化等の課題を抱えています。持続可能な自治会活動の推進のため、性別にとらわれず、多様な意見が取り入れられる環境づくりが必要です。
- 観光・地域づくり分野においては、県内各地で地域リーダーとして活躍する女性が着実に増えており、地域の魅力向上や観光振興に大きく貢献しています。今後も、男女が共に参画し、多様な視点を活かした取組を進められるよう、女性リーダーの更なる活躍促進や情報発信、ネットワークづくりを推進していくことが重要です。
- 防災分野については、地域防災計画等で男女共同参画の視点が盛り込まれており、これを着実に実施することが必要です。特に過去の被災時の教訓から、女性を含めた多様な視点を含める必要があります。また、高齢者宅への防火訪問、災害時の避難所運営、防災意識の啓発活動等について、女性目線に立った配慮が求められています。
- 近年、地方への移住の関心は高まっており、都内の移住相談窓口である「ふるさと回帰支援センター」の統計では、全国的に相談件数が増加しています。こうした機運を逃すことなく、本県への移住を希望する人たち、特に地域に活力をもたらす若者や子育て世帯を積極的に受け入れる支援制度が必要です。

トピックス

ふるさと回帰支援センターについて

公益社団法人 ふるさと回帰・移住交流推進機構が運営する移住・定住の相談窓口です。全国各地の自治体ブースを設置しており、訪れた人は興味のある地域や自治体についての情報を得ることができます。

また、各ブースには常駐の相談員を配置しており、資料提供や相談対応を通じて、地方での新しい暮らしを模索する人たちの移住・定住をサポートしています。

▶ 主な取組

① 地域における男女共同参画の推進

- ・地域活動、NPO活動等で輝いている女性個人、女性団体の顕彰により、女性活躍の身近なモデルの提示
- ・地域に男女共同参画社会づくりの理念を浸透させるための啓発講座等の実施
- ・地域における活動の促進に資する、女性の人材・団体収集
- ・女性や多様な年齢層の参画推進に向けた自主防犯ボランティア活動に対する各種支援
- ・PTA、自治会など地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大や担い手確保のための啓発活動の実施
- ・子育て支援など、さまざまな分野において活躍する高齢者グループ等を発掘し、地域の担い手となる高齢者を増やすとともに、地域の活躍の場等の紹介

② 地域における安全・安心の確保

- ・学習会やポスター等による啓発を通じ、女性の防災活動参画の推進
- ・女性視点を取り入れた避難所の運営及び備蓄品の整備
- ・市町村と連携して、女性防災士の積極的な育成とスキルアップに取り組み、自主防災組織等(住民30人以上)における女性防災士の確保の推進
- ・避難所における女性被災者に対する支援について、女性警察官の能力や特性の活用
- ・火災予防等の啓発活動や、応急手当等の救命活動、避難所の運営支援等について、女性目線に立った配慮ができる女性消防団員を確保するための取組の推進

③ 女性や若者等に選ばれる地域づくり

- ・大分県拠点施設「dot.」での大分の暮らしや県内企業を紹介するイベントを実施による女性・若者のUIJターン促進
- ・東京・大阪・福岡での移住相談会の開催など相談体制を充実させるとともに、移住支援金による経済的支援や、移住先での仕事の確保を支援することで、若者や子育て世帯の移住施策推進
- ・女性の活躍を阻害する要因の一つとも言われている固定的な性別役割分担意識の解消に向けた全県的な広がりを持った全年代を対象とした啓発の推進
- ・次世代を担う子どもや若者が性別による思い込みを持たないよう、地域に出向いた体験型講座の開催によるより一層の意識醸成
- ・若者が将来の職業選択を考えるヒントとなるよう、女性活躍推進に積極的な企業と学生との交流会の開催

▶ 目標指標

| 指標名 | 計画策定時の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|---------------------------------|----------|------|----------------|
| | (年度) | | |
| 固定的な性別役割分担意識解消に向けた地域向け体験型講座参加者数 | R6 | 183人 | 300人 |
| 消防団員に占める女性の割合 | R6 | 2.2% | 2.6% |

基本目標Ⅲ 男女が安心できる生活の確保

【重点目標1】生涯を通じた健康支援

▶ 現状と課題

女性特有の健康課題はキャリア形成に影響を与えるため、医療体制整備や職場環境の改善が必要です。妊娠・出産支援や性教育の充実、がん検診の推進、HIV予防啓発など幅広い健康対策が求められます。また、薬物乱用防止も含め、県民の健康意識向上が重要です。

- 女性特有の健康課題(月経や更年期など)は、労働生産性の低下や望まない離職など、女性のキャリア形成を阻害する要因となっています。女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われなければならないとされており、健康課題に対する支援と配慮が必要です。
- 本県の平均寿命は全国上位となっていますが、健康寿命(健康上の問題で日常生活が制限されない期間)は、最新値(令和4年)で男性が25位、女性が10位です。この健康寿命を延伸させるには、生活習慣病の発症予防や重症化予防に取り組むとともに、誰もが健康に暮らせる環境づくりが必要です。
- 少子高齢化が進み世帯構造が変化する中、食に関する価値観や暮らしのあり方が多様化しています。県民ひとり一人が食に関する正しい知識と食を選択する力を習得し、健全な食生活を実践することができるよう支援することが必要です。
- 女性の生涯を通じた健康ニーズに応えるためには、医療提供体制の充実とともに、医療分野における女性の参画拡大が重要です。特に、ワーク・ライフ・バランスの推進や職場環境の整備等により、看護職の就業継続・再就業支援等を進めていく必要があります。また、県民が安心して質の高い医療を受けられるよう、高度な技能と高い専門性を持つ質の高い看護職(保健師・助産師・特定行為に係る看護師等)の確保・定着が重要です。
- 妊娠・出産期は女性のライフサイクルにとって大きな節目であり、安心して安全にこどもを産み育てることができるよう支援体制を充実することが重要です。
- 晩産化など様々な要因により不妊に悩む夫婦が増加していることから、不妊に対する支援施策の充実と妊娠・出産に関する正しい知識の普及・啓発が必要です。
- 人工妊娠中絶の割合が全国でも高いことから、望まない妊娠を防ぐとともに、学校、家庭、地域の関係機関等と連携を取りながら、性に関する指導の取組など、性に関する健康を自ら確保する重要性について啓発を進める必要があります。
- 性に関する商業的・不正確な情報が氾濫する中にあって、若い世代を中心に性的接觸によるHIV感染者が増えており、早期発見のための検査や正しい予防知識の普及・啓発を継続する必要があります。
- 子宮頸がんは、多くの場合、性交渉によって感染し、性行動のあるすべての女性が子宮頸がんになる可能性を持っています。また、乳がんの年齢調整死亡率が増加傾向にあり、がん検診の受診勧奨を継続して実施していく必要があります。
- 薬物の乱用は、単に乱用者の身体、生命に危害を及ぼすのみならず、青少年の健全な育成を阻み、家庭を崩壊させ、社会の秩序を乱す等計り知れない影響を及ぼします。そのため、薬物乱用の恐ろしさを県民に広く啓発し、県民一人ひとりの認識を高める必要があります。

トピックス

健康アプリ「あるとっく」について

「あるとっく」とは、働く世代の健康無関心層に対して、無理せず楽しみながら生活習慣の改善を図るために、県が開発したスマートフォン用アプリです。

毎日のウォーキングや健康イベント参加などによってポイントが付与され、ポイントがたまると県内の協力店舗にて特典が受けられます。

また、食事や野菜摂取、歯磨きの有無などを記録することができ、日々の健康づくりに役立つコラムの配信も行っています。





基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

▶ 主な取組

① 生涯を通じた男女の健康の増進

- ・乳がん、子宮頸がん検診受診の更なる啓発
- ・女性ががん検診を受診しやすい環境を整備するため、検診機関における女性医師、放射線技師の配置工夫の実施
- ・健康アプリ「あるとっく」などのICTを活用し、生活習慣の改善や運動習慣の定着等の推進
- ・カロリー(エネルギー)や食塩量、野菜摂取に配慮したヘルシーメニューや健康づくり提供を行う「食の健康応援団」登録店舗の拡大・充実
- ・おおいた食育人材バンク等を活用した食に関する知識の普及及び食育の実践
- ・男女がともに生涯にわたって健康を保持・増進することができるよう、広く県民を対象とした「県民総スポーツ」の推進
- ・エイズの原因となるHIV(ヒト免疫不全ウイルス)や子宮頸がんの原因となるHPV(ヒトパピローマウイルス)への感染等の性感染症の予防に関する積極的な啓発活動
- ・性感染症に対する医療・検査・相談体制の充実
- ・専門家の派遣による講義や研修会の実施など学校におけるエイズ教育や性感染症の予防に対する教育の推進
- ・看護職の勤務環境改善のための施設整備や、潜在看護師の復帰支援の充実
- ・「受動喫煙対策アクションプラン」に基づき、飲食店や事業所等における受動喫煙防止対策を促進するとともに、禁煙支援を利用しやすい環境づくりの推進
- ・「第六次薬物乱用防止五か年戦略」に基づき、大分県薬物乱用対策推進地方本部を中心に青少年に対する薬物乱用防止の啓発活動として、「ダメ。ゼッタイ。」普及運動の実施

② 女性のライフイベント(妊娠・出産等)に関する健康支援

- ・職場における女性の健康上の特性への理解を深めるための取組や、職場環境の改善など、女性の就労における健康課題の解決に取り組む企業の支援
- ・総合周産期母子医療センター(県立病院)を核とした地域周産期母子医療センターなど県内産科医療機関と連携した総合的な周産期医療体制の充実
- ・ペリネイタル・ビギット、産後うつ対策等の母親へのメンタルケア、乳幼児健康診査など、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない母子保健活動の推進
- ・不妊治療費助成制度や不妊・不育相談センターによる相談体制の充実
- ・妊娠・出産に関する悩みや女性の心身の健康に関する悩みに専門的に対応する、性と健康の相談支援センター(おおいた妊娠ヘルプセンター)の充実

▶ 目標指標

| 指標名 | 計画策定時の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|------------|----------|--------|-----------------|
| | (年度) | | |
| 男性の健康寿命 | R4 | 72.37歳 | 75.39歳 (R10) |
| 女性の健康寿命 | R4 | 75.94歳 | 78.42歳 (R10) |
| 妊娠中の妊婦の喫煙率 | R5 | 1.5% | 0.5% |

基本目標Ⅲ 男女が安心できる生活の確保

【重点目標2】DV、性犯罪・性暴力等の被害者支援

▶ 現状と課題

性別に関わらず個人の尊厳と安全を守るため、DVや性犯罪などのジェンダーに基づく暴力を社会全体で容認しない意識醸成が必要です。被害者の早期発見・支援と相談体制の充実を図り、安全確保を最優先に切れ目ない支援を推進します。加えて、性犯罪の予防・厳正対処や売買春の根絶も重要課題です。

- 誰もが、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に發揮できるようにするためにには、個人の人権が尊重され、安全かつ安心して暮らせることが不可欠です。
- DV、性犯罪・性暴力、ストーカー行為等ジェンダーに基づくあらゆる暴力は、個人の尊厳を著しく踏みにじる行為であり、犯罪となる場合もある重大な人権侵害であること、相手の同意のない性的な行為は性暴力であることという認識を社会全体で共有し、これらの暴力を容認しない社会づくりに向けた啓発が必要です。
- 令和6年度に実施した県民意識調査では、DV被害を受けたことがある人のうち「相談した」と答えた人の割合は、46.1%にとどまっています。相談窓口の周知と、相談しやすい体制づくりに向けた一層の取組が必要です。
- DVは家庭内という人目に触れることが少ない場所で起こることから、潜在化しやすく、被害が深刻化しやすいという特性があるため、早期の発見及び早期の支援が必要です。
- DVには複合的な問題が含まれていることから、被害者の意向や緊急度に応じた、相談や保護、自立支援に至るまで切れ目のない支援が必要です。
- 性犯罪・性暴力は、被害者の尊厳を著しく踏みにじる行為であり、その心身に長期にわたり重大な悪影響を及ぼすため、被害者を被害直後から中長期的に支援する取組が重要です。
- DVやストーカー行為は、事態が急展開して重大事件に発展するおそれが極めて高い行為です。相談体制を充実させ、被害者等の安全確保を最優先とした措置を講じるとともに、被害者等の立場に立った支援を行う必要があります。
- 性犯罪の前兆とみられる事案(声掛けやつきまとい等)に対し、厳正に対処するとともに、発生に関する情報を地域住民等に迅速に情報提供する必要があります。
- 売買春は、人の性的な尊厳を金銭等と引き換える行為であり、被害者に深い傷を与えるため、決して許されません。性を商品化する仕組みを特定して検挙措置を講じる必要があります。

トピックス

おおいた性暴力救援センター「すみれ」

おおいた性暴力救援センター「すみれ」とは、大分県が設置する、協力医療機関や公認心理師協会、弁護士会等関係機関と連携して、性暴力被害にあわれた方への総合的な支援を行う機関です。

相手が誰でも、どんな状況でも、自分の意思に反して受ける性的行為は「性暴力」です。レイプ、性虐待、痴漢、のぞきなどの他、直接的な脅迫だけでなく立場を利用するなどして売春、援助交際をさせるなども性暴力にあたります。

「すみれ」では、被害にあわれた方の意思を尊重しながら、電話相談、メール相談、面接相談を行っています。また、医療やカウンセリング、弁護士相談など必要な支援につなげながら、「これから」と一緒に考えていきます。





▶ 主な取組

① 暴力の防止及び被害者の保護等の推進

- ・市町村などの行政や警察、弁護士会、民間団体など支援に関する機関で構成するDV対策法定協議会の着実な運営による横断的かつ包括的な体制の充実及び関係機関相互の連携強化
- ・DVには複合的な問題が含まれていることから、被害者の意向や緊急度に応じた、きめ細かな支援が重要であるため、身近なところで相談できるよう、県、市町村、警察に設置した相談窓口の幅広い周知とともに、県内各地での出張相談会の開催
- ・配偶者暴力相談支援センターや市町村等の相談員を対象にした研修開催による資質向上と相談体制の充実・強化
- ・生活再建に必要な経済的支援、弁護士相談及び心理的ケアなどを通じた被害者の自立に向けた支援
- ・男性の被害者からの相談を受け付けることができる体制の継続
- ・DV被害者及び犯罪被害者等に対する県営住宅の目的外使用又は優先入居による住宅の確保
- ・被害者の安全確保を最優先とした適切な保護対策の実施、積極的な事件化や警告等による被害拡大防止、再被害防止対策の実施
- ・大分被害者支援センター等、関係機関・団体と連携した犯罪被害者等に対する各種支援の充実

② 性犯罪・性暴力、ストーカー行為等への対策の推進

- ・おおいた性暴力救援センター「すみれ」において、民間コールセンターを活用した24時間365日の相談対応を実施するとともに、被害者の意思を尊重しながら、医療やカウンセリング、弁護士相談など、関係機関と連携し、被害者に寄り添った支援の提供
- ・若年層へのおおいた性暴力救援センター「すみれ」のリーフレット配布等により、相談窓口周知の徹底
- ・性犯罪・性暴力被害者が、安心して相談し、被害直後から中長期的な支援を総合的に受けられるよう、産婦人科医会や警察、教育委員会、弁護士会等の専門機関と連携した支援体制の構築
- ・女性相談支援センターにおいて、性犯罪・性暴力、ストーカー行為等の被害を受けた女性や、そのおそれのある女性の人権が適正に守られるよう、関係機関と連携して相談、保護の実施
- ・私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律等各種法令を駆使した積極的な事件化

③ 困難な問題を抱える女性への支援

- ・「大分県困難な問題を抱える女性への支援計画」に基づき相談支援、安全確保及び一時保護、関係機関との連絡調整等の支援を実施
- ・売春防止法等の適用に基づく厳正な取締りの強化

▶ 目標指標

| 指標名 | 計画策定時の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|------------------------|----------|-------|----------------|
| | (年度) | | |
| おおいた性暴力救援センター「すみれ」の周知度 | R6 | 55.9% | 70.0% |

基本目標Ⅲ 男女が安心できる生活の確保

【重点目標3】暴力の根絶に向けた取組の推進

▶ 現状と課題

DVや性暴力、ハラスメントは重大な人権侵害であり、予防教育と意識改革を通じて暴力を許さない社会づくりが求められます。職場環境の改善やインターネット上の違法・有害情報対策、リベンジポルノの厳正対応も重要です。児童虐待に対しては迅速な対処と被害支援を強化し、子どもの安全を守る取り組みが必要です。

- DV、性犯罪・性暴力、セクシュアルハラスメントなどの暴力は、重大な人権侵害であり、決して許されるものではないという社会意識の醸成が必要です。暴力を生まないための予防教育・啓発の推進を通じて、暴力を容認しない社会をつくることが重要です。
- 女性に対する暴力の背景には、男女の社会的地位・経済力の格差、固定期的な性別役割分担意識、女性の人権軽視のなごりなど、我が国の男女の置かれている状況に根ざした社会的・構造的问题があり、男女間の格差是正や意識改革に向けた取組を併せて進める必要があります。
- 職場におけるハラスメントは、個人の尊厳や人格を傷つけ、労働者の能力発揮や職場全体の生産性低下等をもたらします。職場等におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業に関するハラスメント等が行われない職場づくりを進めることは、女性の能力発揮や継続就業の面からも重要です。
- 性や暴力表現の氾濫、インターネットの普及等による情報化の進展により、児童ポルノや児童買春など子どもが被害者となる事案が発生していることから、被害に遭わない対策の広報啓発やフィルタリングなどペアレンタルコントロールの普及による被害防止対策を講じる必要があります。
- インターネットの普及により、違法・有害なポルノ画像等が広く流通し、容易に閲覧できる状況となっています。これらの情報を削除し、掲載者の検挙措置を講じる必要があります。
- 元交際相手の性的画像等を撮影対象者の同意なく、インターネットを通じて公表する行為(リベンジポルノ)が発生しています。被害者の要望を踏まえつつ、違法行為に対しては厳正に対処するとともに、被害拡大防止のための迅速な措置等を講じる必要があります。
- 児童虐待等への社会的意識の高まりにより、県内の児童相談所での児童虐待相談対応件数は、増加しています。
- こどもが被害者となる性的虐待等は厳正に対処し、被害を受けたこどもに対する支援等を行う必要があります。

トピックス ネットの危険からこどもを守るために

インターネット上に、犯罪や薬物に誘う内容や、著しく残虐、わいせつな内容の有害情報が流通する中、青少年によるインターネット利用が急速に拡大しています。

普及啓発リーフレットやコンテンツ、フィルタリング方法、各種相談窓口などについて、こども家庭庁のホームページに掲載されています。

こども家庭庁ホームページ



出典：「普及啓発リーフレット集」
(こども家庭庁) を加工して作成

▶ 主な取組

① 暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- ・女性に対する暴力をなくす運動(毎年11月12日～25日)期間中におけるアイネス・パープルリボンプロジェクトによる暴力を許さない社会意識の醸成
- ・DVを発見しやすい立場にある機関の職員や教育関係者等を対象にしたDV防止啓発研修等の内容充実による専門性向上などの人材育成
- ・相談受理体制を強化するとともに、被害者等の多様なニーズに応じた各種支援を行うため、関係機関・団体との連携強化
- ・誰もが安心して働くことができるよう、職場におけるハラスメント防止対策の実施

② こども、若年層に対する性的な暴力等の根絶に向けた対策の推進

- ・こどもたちが健やかに成長できるよう、児童虐待の防止や暴力根絶に向けた教育・学習活動を行うなど社会全体でこどもを支える取組の推進
- ・暴力(デートDV・性暴力など)に関する啓発など、幼児教育段階及び学校教育段階からの暴力予防教育と根絶のための取組の充実・強化
- ・スクール・セクハラ相談窓口について、児童生徒及び保護者への窓口周知徹底、啓発資料による防止対策の充実
- ・性犯罪等の前兆とみられる事案(声掛けやつきまとい等)について、大分県警察メール配信システム「まもめーる」により、発生状況等を地域住民等へ迅速に情報提供するとともに、行為者への警告等により、こどもの性被害を未然に防止
- ・児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律等の適用に基づく厳正な取締りの強化
- ・自主防犯パトロール隊のこども見守り活動等に対する更なる支援の充実
- ・児童虐待等の早期発見を目的とした関係機関等との連携強化及び児童保護のための積極的な措置の実施
- ・児童虐待等の相談に対し、こどもを一時保護するなど適切に対応し、児童虐待の未然防止・早期発見のため、24時間365日相談対応、市町村や警察等関係機関と連携した児童虐待防止に係る広報・啓発の実施
- ・児童虐待に迅速に対応するため、市町村や警察等関係機関とともに研修等の充実を図り、専門性向上など人材育成を行うほか、市町村要保護児童対策地域協議会を中心に要保護児童の見守りの強化
- ・こどもたちが健やかに成長できるよう、児童虐待の防止や暴力根絶に向けた教育・学習活動を行うなど社会全体でこどもを支える取組の推進
- ・県HPやSNS等を活用した「青少年の健全な育成に関する条例」の広報・啓発
- ・青少年の健全な育成を害するおそれのある有害図書や興行が青少年の目に触れない環境づくりや、青少年をインターネット上の有害情報や犯罪被害から守り、また加害者とならないためのフィルタリングをはじめとしたペアレンタルコントロールの普及、家庭のルールづくりの推進

▶ 目標指標

| 指標名 | 計画策定時の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|-------------------------|----------|-------|----------------|
| | (年度) | | |
| DV被害を受けた人のうち、「相談した」人の割合 | R6 | 46.1% | 70.0% |

基本目標 I

基本目標 II

基本目標 III

3 推進体制

この計画の取組は、さまざまな分野にまたがっており、これらの取組を総合的かつ効果的に推進するため、県の推進体制を充実・強化するとともに、男女共同参画の拠点施設としての消費生活・男女共同参画プラザ(アイネス)の機能強化を図ります。

また、市町村との連携強化について調査審議し、県民及び事業者からの申出等の処理、男女共同参画の推進に関する重要な事項に加え、関係機関、企業、地域社会の多様な主体との連携・協働を図り、全県的な広がりをもって、男女共同参画社会の実現に向けて社会のあらゆる分野における取組を進めています。

(1)県の推進体制

- ① 大分県男女共同参画推進本部の開催により、大分県男女共同参画推進条例及びこの計画に基づく施策を総合的かつ効果的に推進します。
- ② 大分県男女共同参画審議会において、この計画の策定・変更について、知事の諮問に応じて答申し、及び知事に建議します。
- ③ 大分県男女共同参画審議会に男女共同参画苦情処理委員を置き、県民及び事業者からの苦情等の申出に係る事項を専門的に調査し、又は処理します。
- ④ 職員の男女共同参画の理念に関する理解を深め、男女共同参画を推進できるよう資質向上に努めます。

(2)消費生活・男女共同参画プラザ(アイネス)の機能強化

- ① 男女共同参画に関する講座や啓発事業を実施し、県民のより一層の意識醸成を図るとともに、男女共同参画社会の実現に必要な情報を収集・整理し、多様な媒体を活用して提供します。
- ② 男女共同参画社会の実現に向け、全県的な広がりを持った啓発や県民参加型事業等を行い、幅広い世代における大分県消費生活・男女共同参画プラザ(アイネス)の周知度向上を図ります。
- ③ 経済界と連携した女性活躍の新たなステージへの挑戦とともに、次世代を育み、女性や若者のチャレンジを後押しする地域づくりに取り組み、女性が輝き活躍できる社会づくりを推進します。
- ④ 様々な背景を持つDV被害者への支援が適切に実施できるよう、支援に携わる職員の資質向上とともに、DV対策に係る法定協議会の設置及び運営により、関係機関との連携を一層強化します。

(3)市町村との連携強化

- ① 市町村に対し、男女共同参画社会基本法や女性活躍推進法に基づく計画の策定等、推進体制の充実整備を働きかけます。
- ② 市町村に対し、情報提供、研修機会の提供を行うとともに、広報・啓発活動や相談体制の充実について連携強化を図ります。
- ③ 市町村と連携し、固定的な性別役割分担意識の解消に向け、次世代のこどもや地域住民に対する啓発活動を行い、男女共同参画社会実現への理解が深まるよう働きかけます。

(4)国・関係機関・企業等との連携・協働

- ① 男女共同参画社会の実現に向け、国と一体となって連携・協働して取組を推進するとともに、地域の実情を適宜情報提供し、必要に応じて全国知事会等のあらゆる機会を通じて国に対して提言・要望等を行います。
- ② 女性が輝くおおいた推進会議、関係機関、企業等がそれぞれの立場で男女共同参画の推進に主体的に取り組むよう働きかけるとともに、地域における多様な主体との連携・協働を強化することを促進します。

(5)計画の進行管理

- ① 計画の着実な推進を図るため、計画の進行管理は大分県男女共同参画推進本部が行い、設定された指標及び目標値等により男女共同参画の推進状況や関連施策の実施状況を把握します。
- ② 毎年度、男女共同参画の推進状況等と各年度における関連事業計画をまとめ、公表します。

目標指標

| 指標名 | 計画策定時の数値 | | 目標値 (R12年度) |
|-------------------------------|----------|-------|----------------|
| | (年度) | | |
| 「大分県消費生活・男女共同参画プラザ(アイネス)」の周知度 | R6 | 52.7% | 100% |
| 女性活躍推進法の推進計画を策定している市町村の割合 | R6 | 94.4% | 100% |

4 女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画

(1)女性活躍推進法の目的

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)はその目的を以下のように規定しています。

第一条(目的)

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)の基本理念にのつとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(2)女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針

女性の職業生活における活躍を推進する上での基本的方向等を示すため、女性活躍推進法第5条に基づく国的基本方針が、令和7年11月25日に閣議決定されました。これによると、女性活躍推進法の対象は「正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働くとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働くとする全ての女性」としています。また、「女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会」を以下のように表現しています。

働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現、仕事と育児・介護等が両立できる雇用環境の整備、男女双方の意識改革・理解促進等により、ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会を目指す。また、こうした社会基盤の整備の上で、企業・国・地方公共団体等における女性の登用が更に進むことによって、多様性が尊重されるとともに、我が国経済社会にイノベーションがもたらされ、持続的な発展が確保されることを目指す。さらに、これらと併せ、女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備、健康の維持・増進等により、多様な幸せ(well-being)が実現した社会を目指す。

(3)都道府県推進計画

女性活躍推進法第6条第1項では「都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。」としています。

本県では、この「都道府県推進計画」の策定については、国の基本方針の考え方及び事業体系を勘案しながら、「第6次おおいた男女共同参画プラン」と一体のものとして策定します。

トピックス おおいたパパくらぶ ~パパをもっと楽しもう~

男性の積極的な子育ての推進は、母親の育児負担の軽減や子どもの健全な育ちはもとより、女性の就業率向上や、職場の業務効率化にも資すると言われています。

「おおいたパパくらぶ」は、大分県の実施した父親向け講座の参加者有志により自発的に誕生した父親による育児サークルです。

「たのしむ」「つなぐ」「まなぶ」「つたえる」の4つのスローガンのもと日々活動しており、父親同士の交流のほか、子どもと触れる機会として絵本の読み聞かせや親子イベントへの参加など、ボランティア活動にも力を入れています。



トピックス おおいたAFF女性ネットワーク



『AFF（えー・えふ・えふ）』は、Agriculture（農業）・Forestry（林業）・Fisheries（水産業）の頭文字からとった愛称です。

大分県で農林水産業に携わる女性が、交流活動や勉強会を通じてつながることでお互いの取組から学び合い、経営感覚と社会参画への意識を高めて夢や希望を実現する力をつけ、農林水産業の振興や地域活性化に繋ぐための活動の場、それが『おおいたAFF女性ネットワーク』です。

年一回、ネットワーク会員が一同に会する総会と交流研修会の開催のほか、新たな発想で農山漁村女性のビジネスチャレンジを推進し、その能力を最大限に發揮するためのAFF経営発展セミナーの開催、県内各所でのマルシェへの出店など、学びと実践を取り組んでいます。

こうした活動により、トマトやイチゴなど同じ品目の会員同士で産地を盛り上げる活動をしたり、地域の農産物を使った加工品を開発するなど、各地で元気で力強い女性が活躍しています。



トピックス 困難な問題を抱える女性への支援

大分県では、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性を支援しています。

県では、女性相談支援センターを設置し、困難な問題を抱える女性からの相談、安全確保及び一時保護、関係機関との連絡調整等を行っています。

また、「困難な問題を抱える女性への支援計画」を策定し、困難な問題を抱える女性が人権と自らの意思を尊重されながら最適な支援を受けることにより、その福祉が増進され自立して暮らすことができるよう、計画に基づき効果的な施策を推進しています。

女性相談支援センターの相談件数の推移

| 年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 相談件数 | 3,632件 | 3,711件 | 3,457件 | 3,140件 | 3,523件 |

5 資料編

(1) 第6次おおいた男女共同参画プランとSDGsの関連表

(2) 令和6年度 男女共同参画社会づくりのための意識調査 ※

(3) 計画の策定経過

(4) 大分県男女共同参画審議会委員名簿

(5) 大分県男女共同参画推進条例

※ 令和6年度 男女共同参画社会づくりのための意識調査調査について

- 調査対象：県内に居住する18歳以上の男女3,000人
- 調査期間：令和6年10月30日～11月21日
- 回収状況：有効回収数978人（有効回収率32.6%）
女性538人、男性428人、答えたくない6人、無回答6人
- 調査方法：郵送配布回収及びインターネット回収

(1) 第6次おおいた男女共同参画プランとSDGsの関連表

| 総合目標「誰もが自分らしく、いきいきと活躍できる大分県」 | | |
|------------------------------|---------------------------------|---|
| 基本目標 | 重点目標 | 関連するSDGs |
| I 男女共同参画に向けた意識改革 | 1 男女の平等と人権を守る環境づくり |  4 質の高い教育をみんなに |
| | 2 男女共同参画意識の一層の向上と社会制度・慣行の見直し |  5 ジェンダー平等を実現しよう |
| | 3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実 |  10 人や国の不平等をなくそう |
| II 女性の活躍の推進 | 1 様々な分野での女性の参画促進 |  5 ジェンダー平等を実現しよう |
| | 2 女性の職業生活における活躍の推進 |  8 働きがいも経済成長も |
| | 3 職業生活と家庭生活との両立の推進 | |
| | 4 男女が共に支える地域づくりの推進 | |
| III 男女が安心できる生活の確保 | 1 生涯を通じた健康支援 |  3 すべての人に健康と福祉を |
| | 2 DV、性犯罪・性暴力等の被害者支援 |  5 ジェンダー平等を実現しよう |
| | 3 暴力の根絶に向けた取組の推進 | |

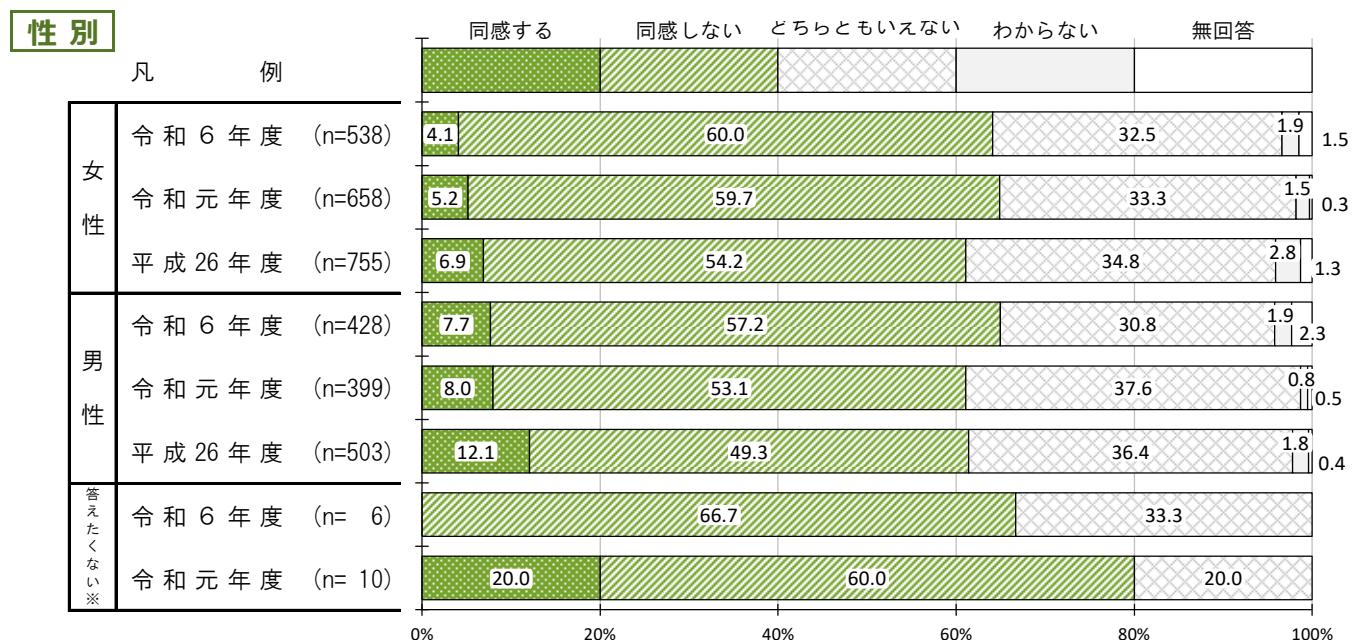
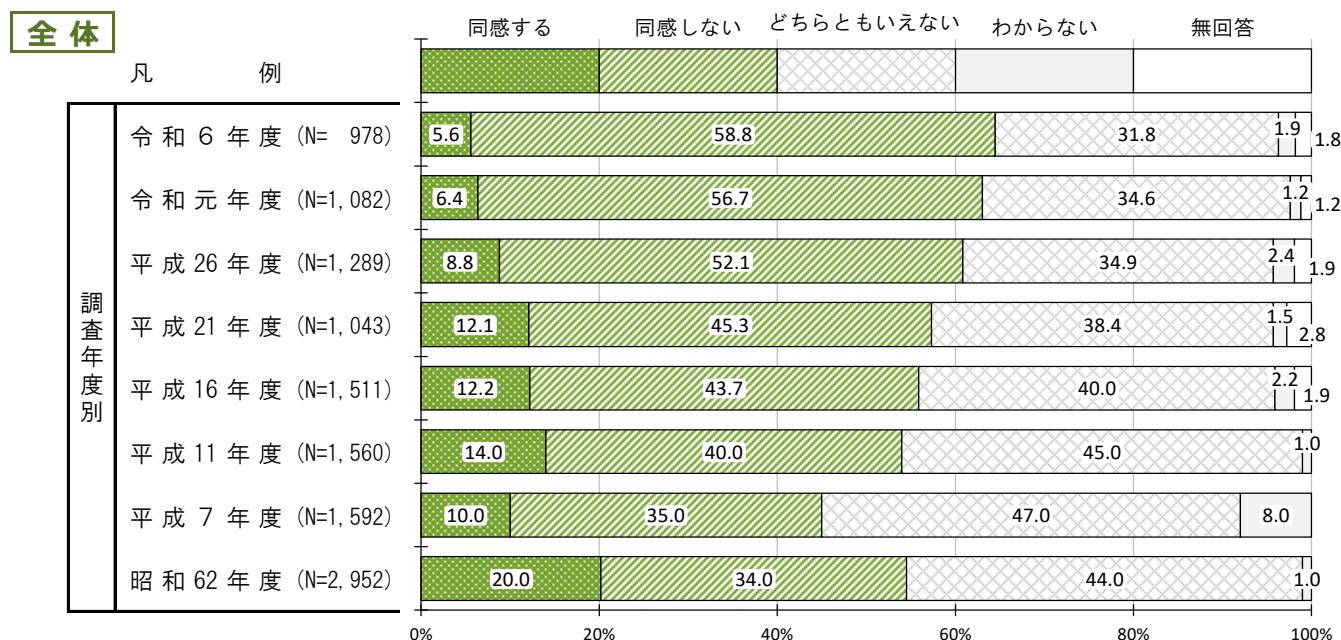
(2) 令和6年度 男女共同参画社会づくりのための意識調査

1. 男女の意識について

「男は仕事、女は家庭」という考え方について

「男は仕事、女は家庭」という考え方（固定的性別役割分担意識※）に「同感しない」人は約6割

- 全体では「同感しない」が昭和 62 年以降増加傾向にあり、今回調査（58.8%）では令和元年度調査（56.7%）よりも 2.1 ポイント高くなっています。



※固定的性別役割分担意識とは、

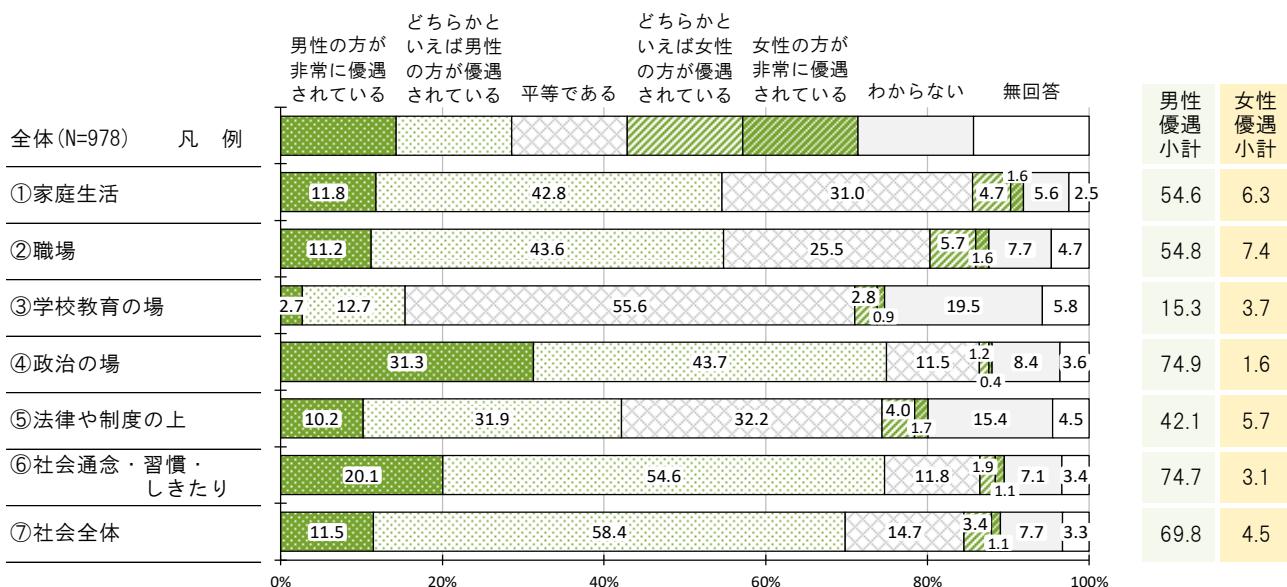
「男は仕事、女は家庭」というように、性別を理由として役割を固定的に考えることです。

男女の地位の平等感について

「学校教育の場」と「法律や制度の上」を除き、社会生活において男性が優遇されていると感じる人が半数以上

- 「平等である」と回答した割合は、「③学校教育の場」が55.6%で最も高くなっています。
- 『男性の方が優遇されている小計※』は、「④政治の場」「⑥社会通念・慣習・しきたり」で7割を超えています。

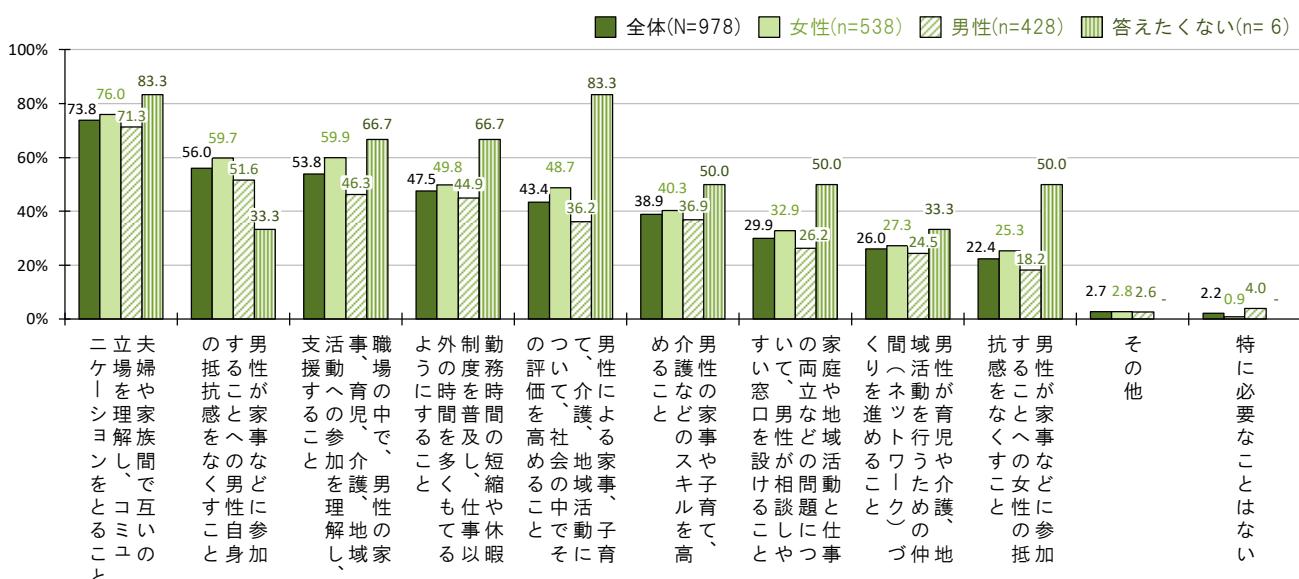
※「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計



男性が女性と共に家庭生活や地域活動等へ参加するために必要なこと

地域活動参加に必要なことは「夫婦や家族間で互いの立場を理解し、コミュニケーションをとること」が7割強

- 「夫婦や家族間で互いの立場を理解し、コミュニケーションをとること」(73.8%)と回答した割合が最も高く、次いで「男性が家事などに参加することへの男性自身の抵抗感をなくすこと」(56.0%)、「職場の中で、男性の家事、育児、介護、地域活動への参加を理解し、支援すること」(53.8%)の順となっています。



2. ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人間の暴力）について

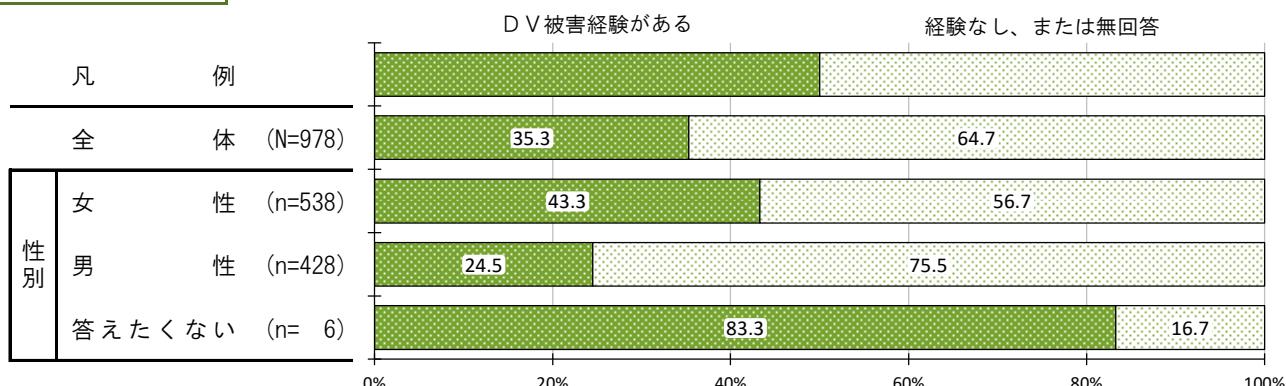
配偶者や恋人など親しい人間関係にある人との間の被害(DV 被害) の経験

DV 被害について、3人に1人は「DV 被害経験がある」

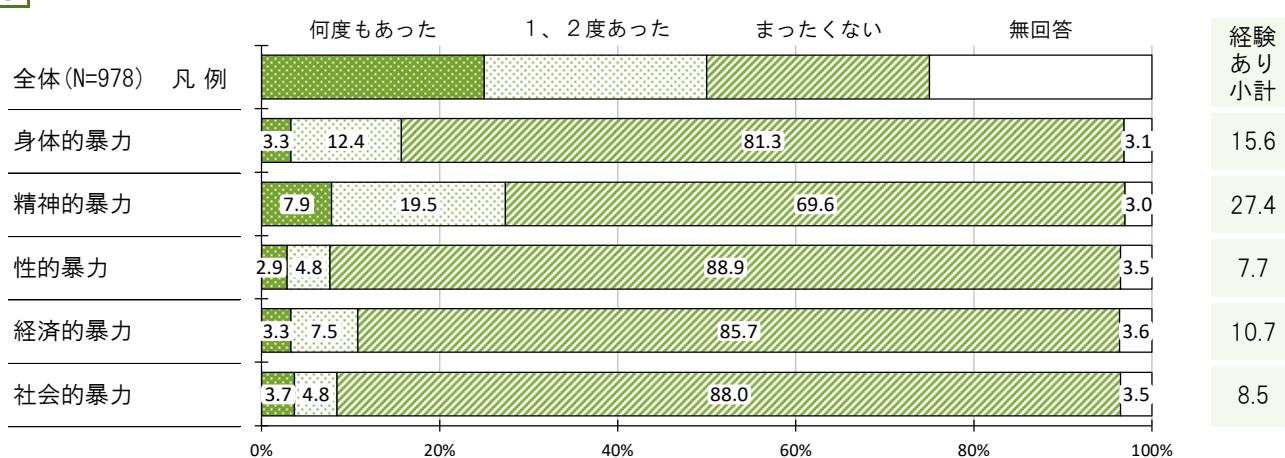
- 性別では、女性が43.3%で、男性(24.5%)と比べて18.8ポイント高くなっています。
- 被害内容別では、『経験あり小計※』は精神的暴力が27.4%で最も高く、次いで身体的暴力が15.6%、経済的暴力が10.7%と続いています。

※「何度もあった」と「1、2度あった」の合計

被害経験の有無



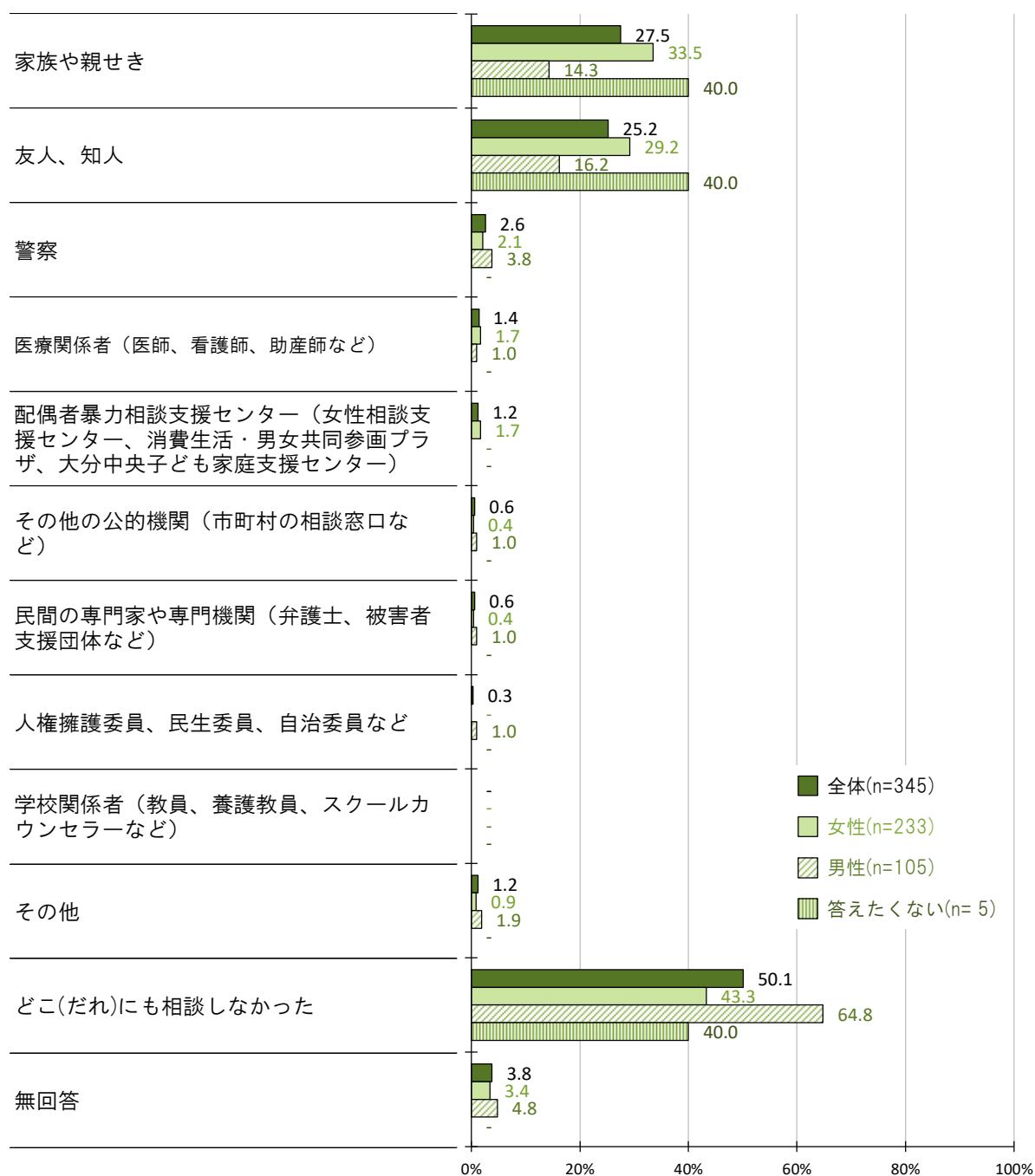
被害内容



「何度もあった」または「1、2度あった」と答えた人の相談先

DV 被害者の半数は「どこ(だれ)にも相談しなかった」

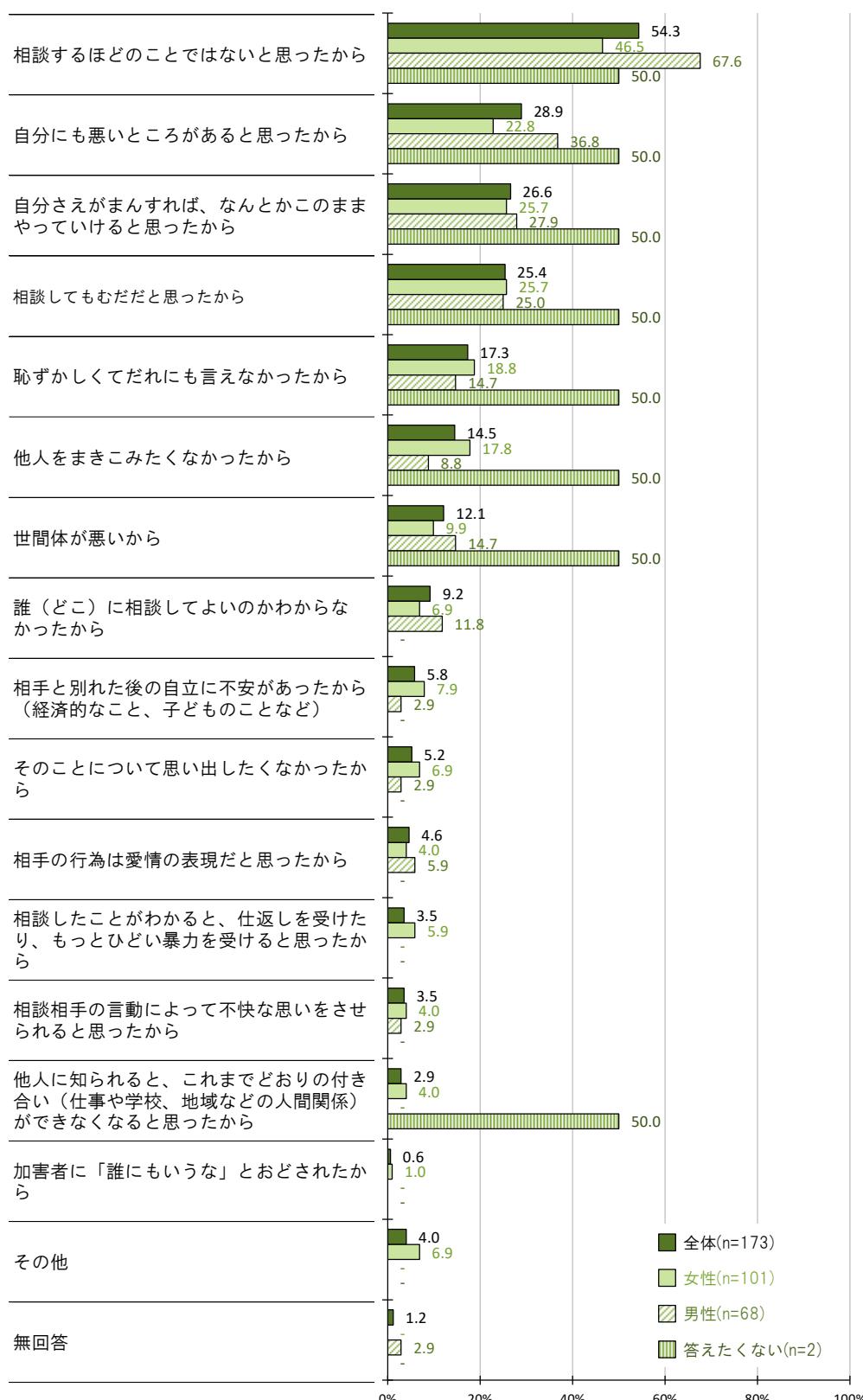
- 全体では、「どこ(だれ)にも相談しなかった」が半数を占めています。
相談先では、「家族や親せき」が 27.5%で最も高く、次いで「友人、知人」が 25.2%となっています。
- 性別でみると「どこ(だれ)にも相談しなかった」は、男性 (64.8%) が女性 (43.3%) より 20 ポイント以上高い数値となっています。



DV 被害を相談しなかった理由

相談しなかった理由は、「相談するほどのことではないと思ったから」が過半数を占める

- 全体では、「相談するほどのことではないと思ったから」が 54.3%で最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」が 28.9%、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が 26.6%となっています。
- 性別でみると、「相談するほどのことではないと思ったから」では、男性（67.6%）が女性（46.5%）より 20 ポイント以上高く、最も差がみられました。

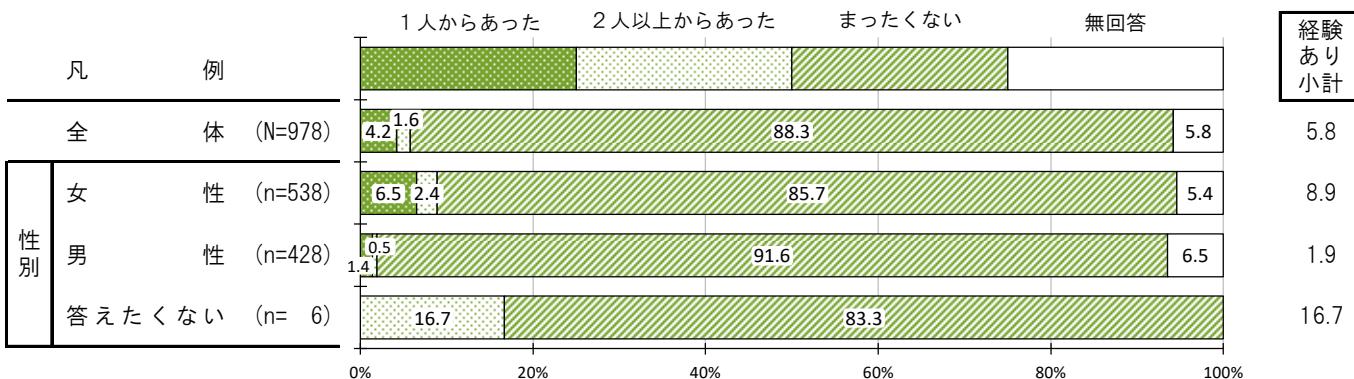


3. 性暴力について

性暴力被害の経験

一度でも性暴力被害を受けたことのある女性は 1 割弱

- 性別でみると、女性では、「1人からあった」が6.5%、「2人以上からあった」が2.4%となっており、合計で8.9%となっています。



性暴力被害をどこ(だれ)に相談したか

性暴力被害を相談した女性は4人に1人

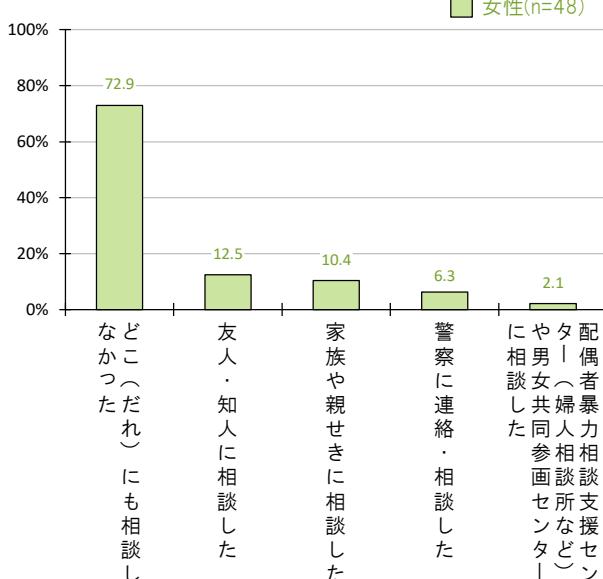
- 女性では、「どこ（だれ）にも相談しなかつた」が 72.9%で最も高く、次いで「友人・知人に相談した」が 12.5%となっています。

性暴力被害を相談しなかった理由

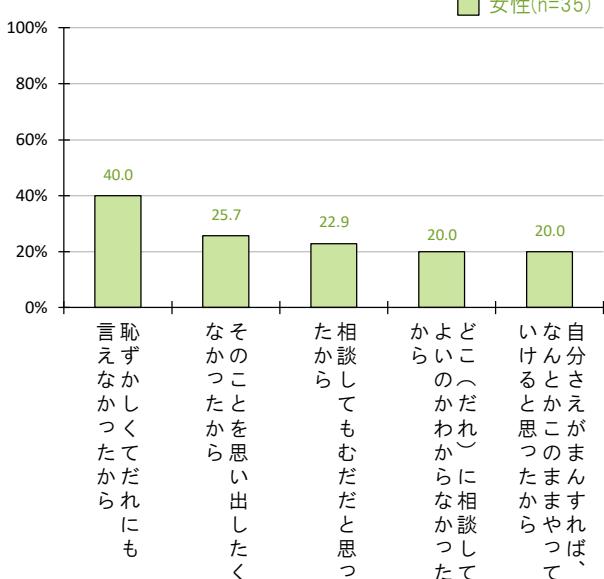
性暴力被害を相談しなかった理由は、「恥ずかしくて誰にも言えなかつたから」が4割

- 女性では、「恥ずかしくて誰にも言えなかつたから」が 40.0%と最も高く、次いで「そのことを思い出したくなかったから」が 25.7%となっています。

〈上位 5 項目〉



＜上位 5 項目＞

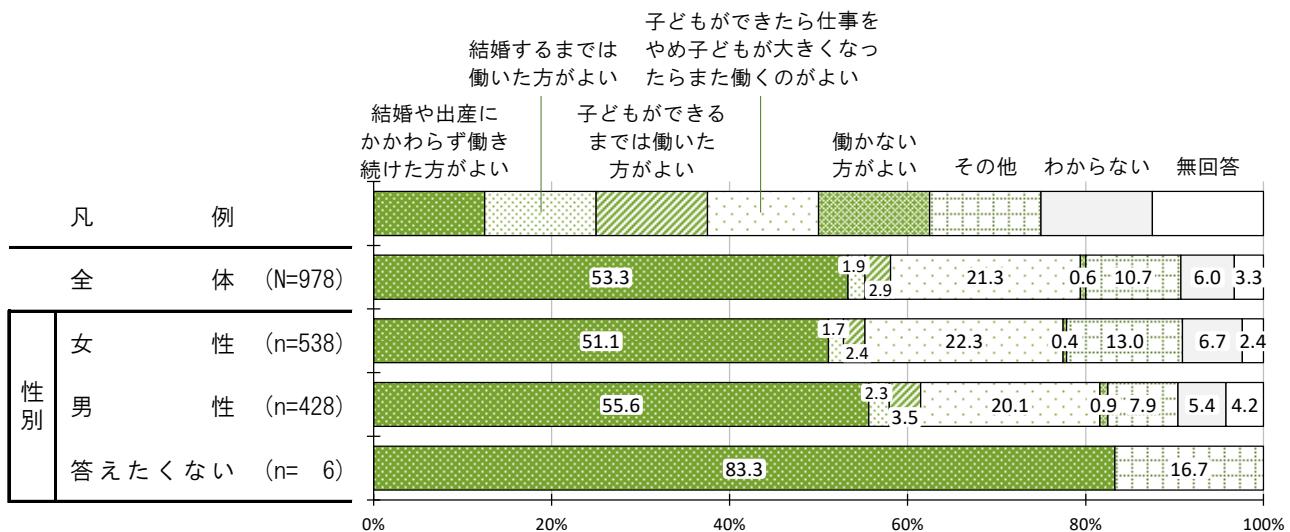


4. 女性の活躍について

女性の就業について

「結婚や出産にかかわらず仕事をもち続けた方がよい」は半数を超える

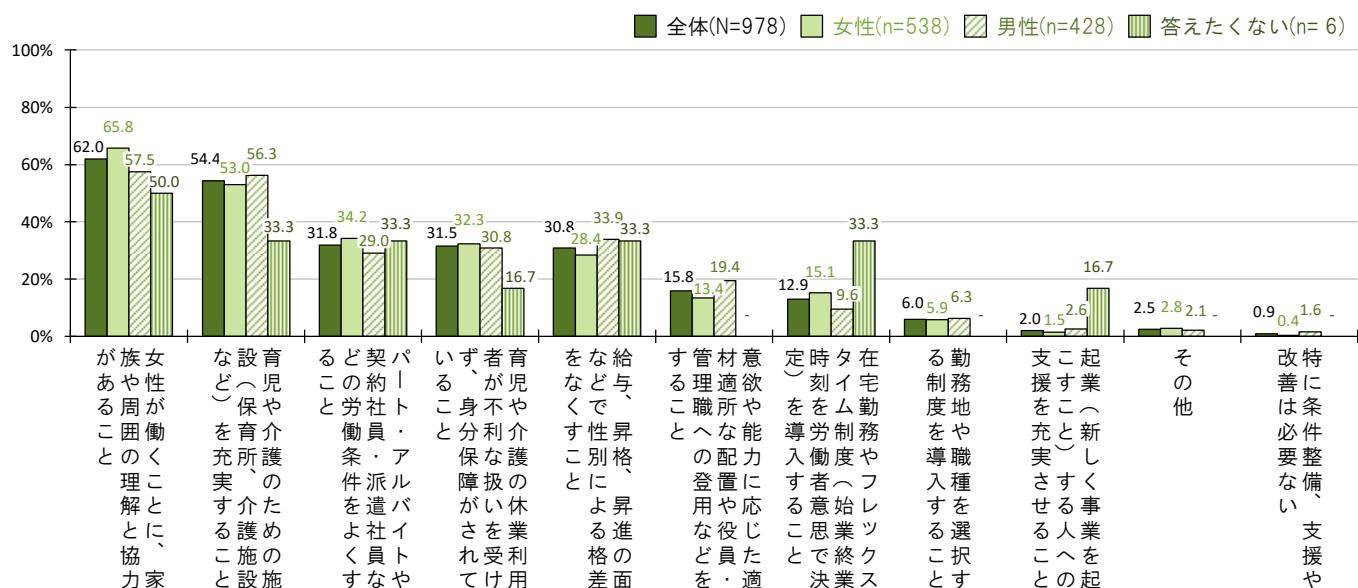
- 性別では、「結婚や出産にかかわらず、働き続けた方がよい」は、男性（55.6%）が女性（51.1%）より4.5ポイント上回っています。



女性の就業継続に必要なこと

女性の就業継続に必要なことは「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」が6割強

- 全体では「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」が 62.0%で最も高く、次に「育児や介護のための施設（保育所、介護施設など）を充実すること」が 54.4%となっています。

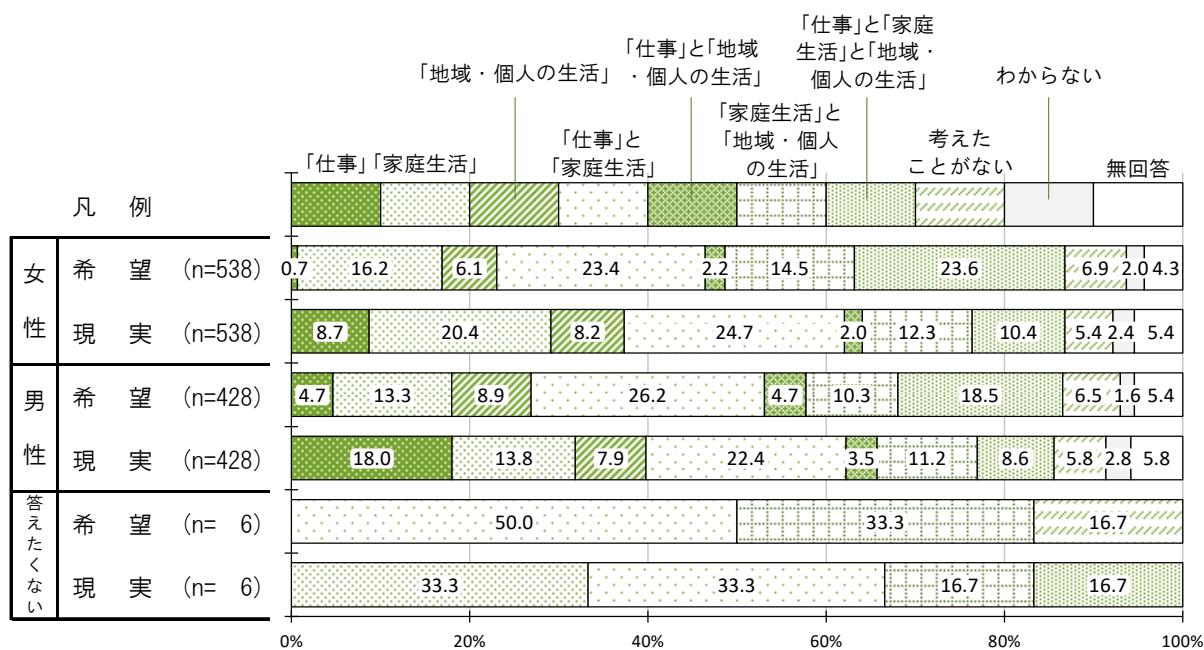


5. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

現在の生活の中で重要視したい項目の希望と現実について

希望と現実で最も差がみられたのは男性の「仕事」

- 性別にみると、重要視している項目のうち、希望と現実で最も差がみられたのは女性では『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活』』が 13.2 ポイント差、男性は『「仕事」』が 13.3 ポイント差となっています。



| 「令和6年度調査 希望と現実の比較表」 | 女性 (n=538) | | | 男性 (n=428) | | | 答えたくない (n=6) | | |
|------------------------|---------------|------|--------|---------------|------|--------|-----------------|------|--------|
| | 希望 | 現実 | 差 | 希望 | 現実 | 差 | 希望 | 現実 | 差 |
| 「仕事」 | 0.7 | 8.7 | 8.0pt | 4.7 | 18.0 | 13.3pt | - | - | - |
| 「家庭生活」 | 16.2 | 20.4 | 4.2pt | 13.3 | 13.8 | 0.5pt | - | 33.3 | 33.3pt |
| 「地域・個人の生活」 | 6.1 | 8.2 | 2.1pt | 8.9 | 7.9 | 1.0pt | - | - | - |
| 「仕事」と「家庭生活」 | 23.4 | 24.7 | 1.3pt | 26.2 | 22.4 | 3.8pt | 50.0 | 33.3 | 16.7pt |
| 「仕事」と「地域・個人の生活」 | 2.2 | 2.0 | 0.2pt | 4.7 | 3.5 | 1.2pt | - | - | - |
| 「家庭生活」と「地域・個人の生活」 | 14.5 | 12.3 | 2.2pt | 10.3 | 11.2 | 0.9pt | 33.3 | 16.7 | 16.6pt |
| 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」 | 23.6 | 10.4 | 13.2pt | 18.5 | 8.6 | 9.9pt | - | 16.7 | 16.7pt |
| 考えたことがない | 6.9 | 5.4 | 1.5pt | 6.5 | 5.8 | 0.7pt | 16.7 | - | 16.7pt |
| わからない | 2.0 | 2.4 | 0.4pt | 1.6 | 2.8 | 1.2pt | - | - | - |
| 無回答 | 4.3 | 5.4 | 1.1pt | 5.4 | 5.8 | 0.4pt | - | - | - |

※「差」の数値は、「希望－現実」の絶対値。数値が大きければ大きいほど理想と現実の乖離が大きいことを示す。

※仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは

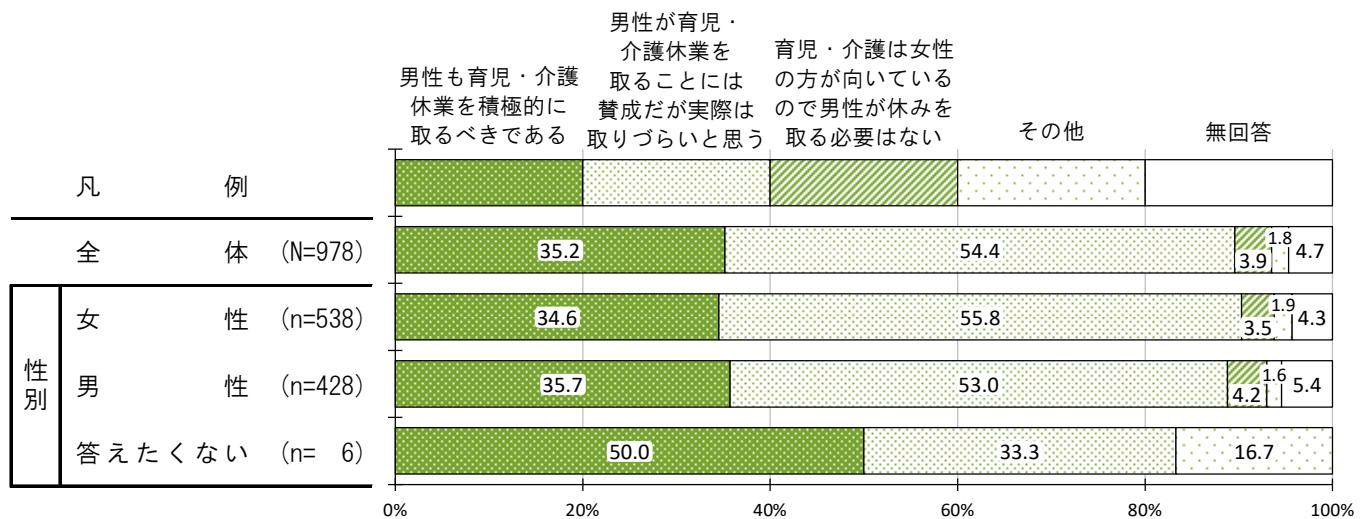
「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」のことです。

(仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章より)

男性が育児・介護休業をとることについて

「男性が育児・介護休業を取ることには賛成だが、実際は取りづらいと思う」が半数を超える

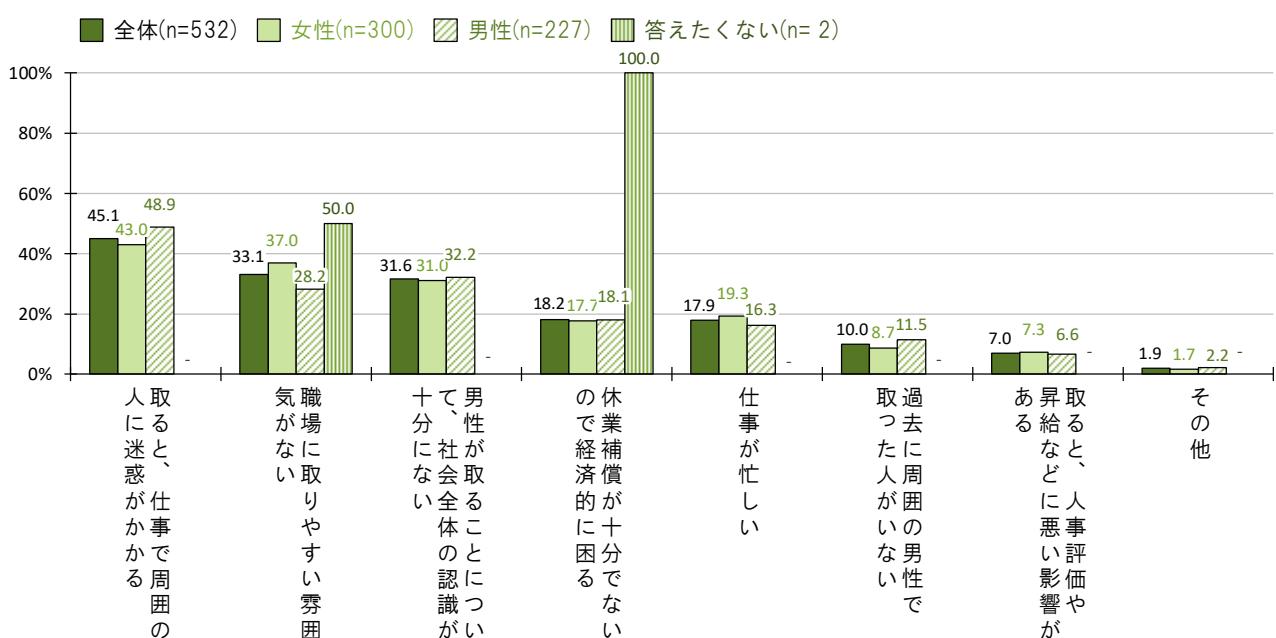
- 全体では「男性が育児・介護休業を取ることには賛成だが、実際は取りづらいと思う」が 54.4%と最も高く、次いで「男性も育児・介護休業を積極的に取るべきである」が 35.2%となっています。



男性が育児・介護休業を取りづらいと思う理由

男性が育児・介護休業を取りづらい理由は「取ると、仕事で周囲の人に迷惑がかかる」が 4 割を超え最も高い

- 全体では「取ると、仕事で周囲の人に迷惑がかかる」が 45.1%で最も高く、次いで「職場に取りやすい雰囲気がない」(33.1%)、「男性が取ることについて、社会全体の認識が十分にない」(31.6%)となっています。

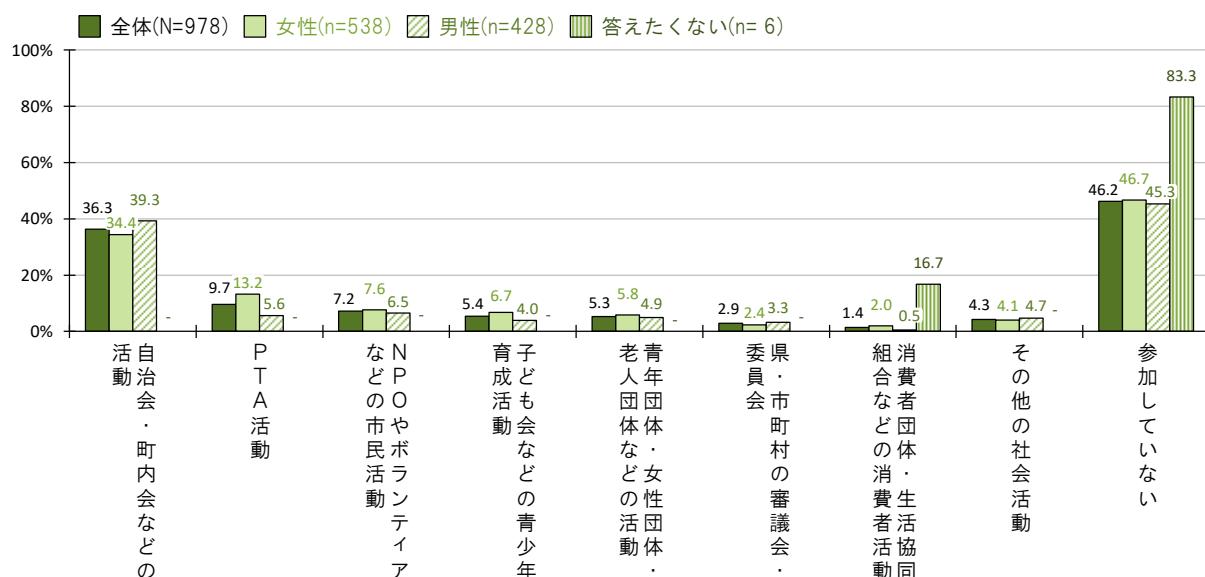


6. 地域活動について

どのような地域活動をおこなっているか

「自治会・町内会等の活動」が3割半ば、「参加していない」は5割弱

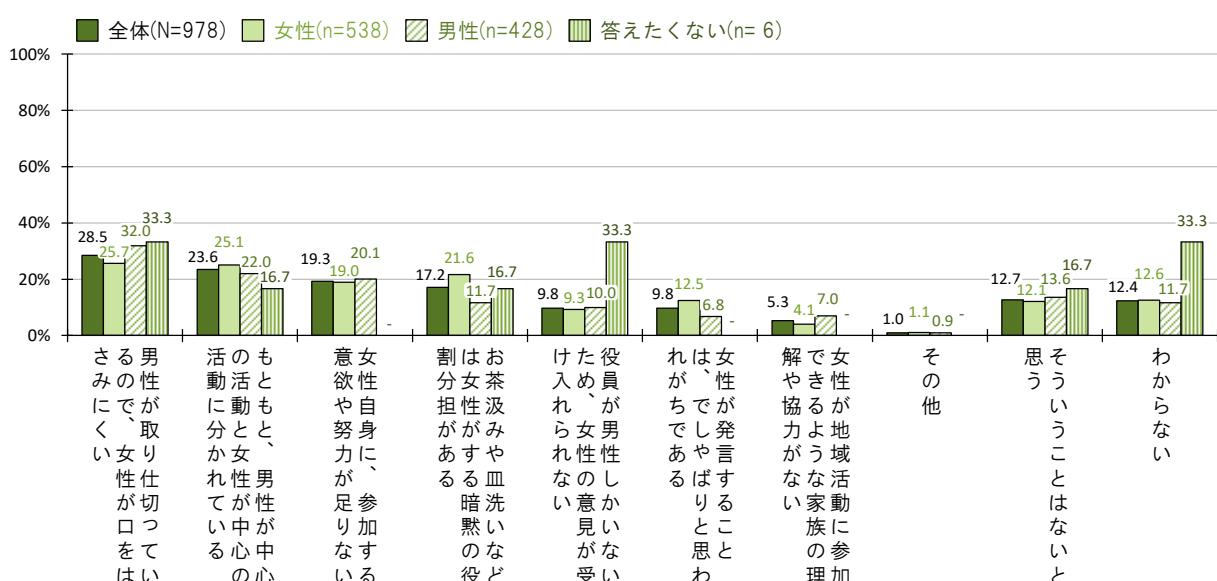
- 全体では、「参加していない」が46.2%と最も高く、次いで「自治会・町内会などの活動」が36.3%、「P T A活動」が9.7%となっています。



女性が男性と同じように発言したりすることができにくい理由

「男性が取り仕切っているので、女性が口をはさみにくい」が約3割

- 性別でみると、女性と男性で最も差が大きいのは、「お茶汲みや皿洗いなどは女性がする暗黙の役割分担がある」で、9.9ポイントの差がみられました。



7. 男女共同参画施策への要望について

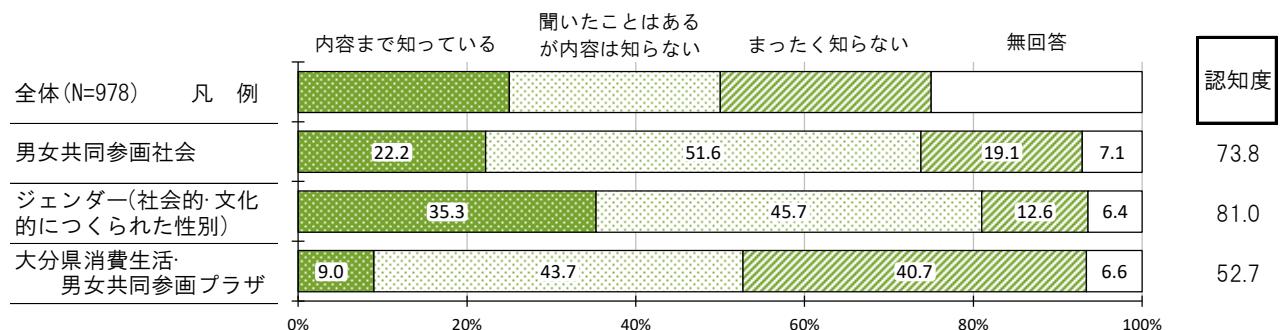
用語の認知度について

言葉の内容まで知っているのは、「男女共同参画社会」は約2割、「ジェンダー」は3割半ば

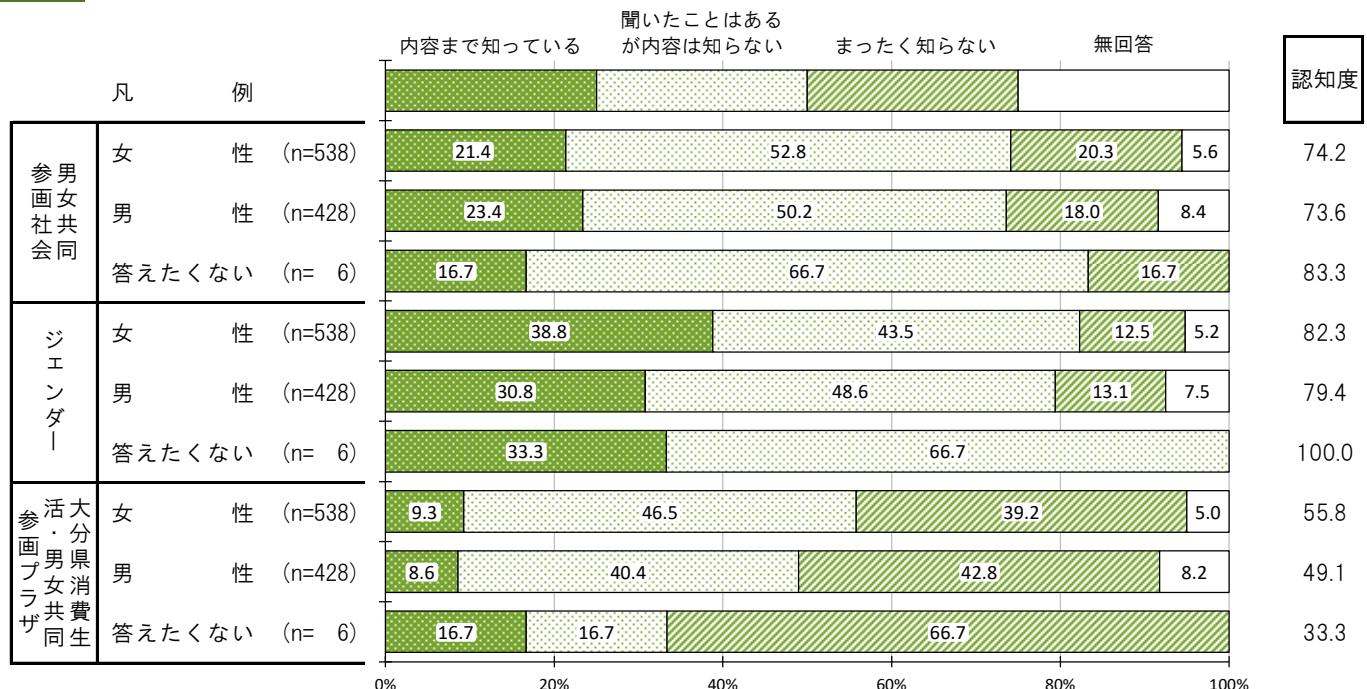
- 男女共同参画に関する言葉について、「内容まで知っている」割合をみると、全体では、ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）が35.3%で最も高く、次いで男女共同参画社会が22.2%、「大分県消費生活・男女共同参画プラザ」が9.0%と続いています。
- 性別では、『認知度※』の割合で最も男女差がみられたのは大分県消費生活・男女共同参画プラザで6.7ポイントの差となっています。

※「内容まで知っている」と「聞いたことはあるが内容は知らない」の合計

全 体



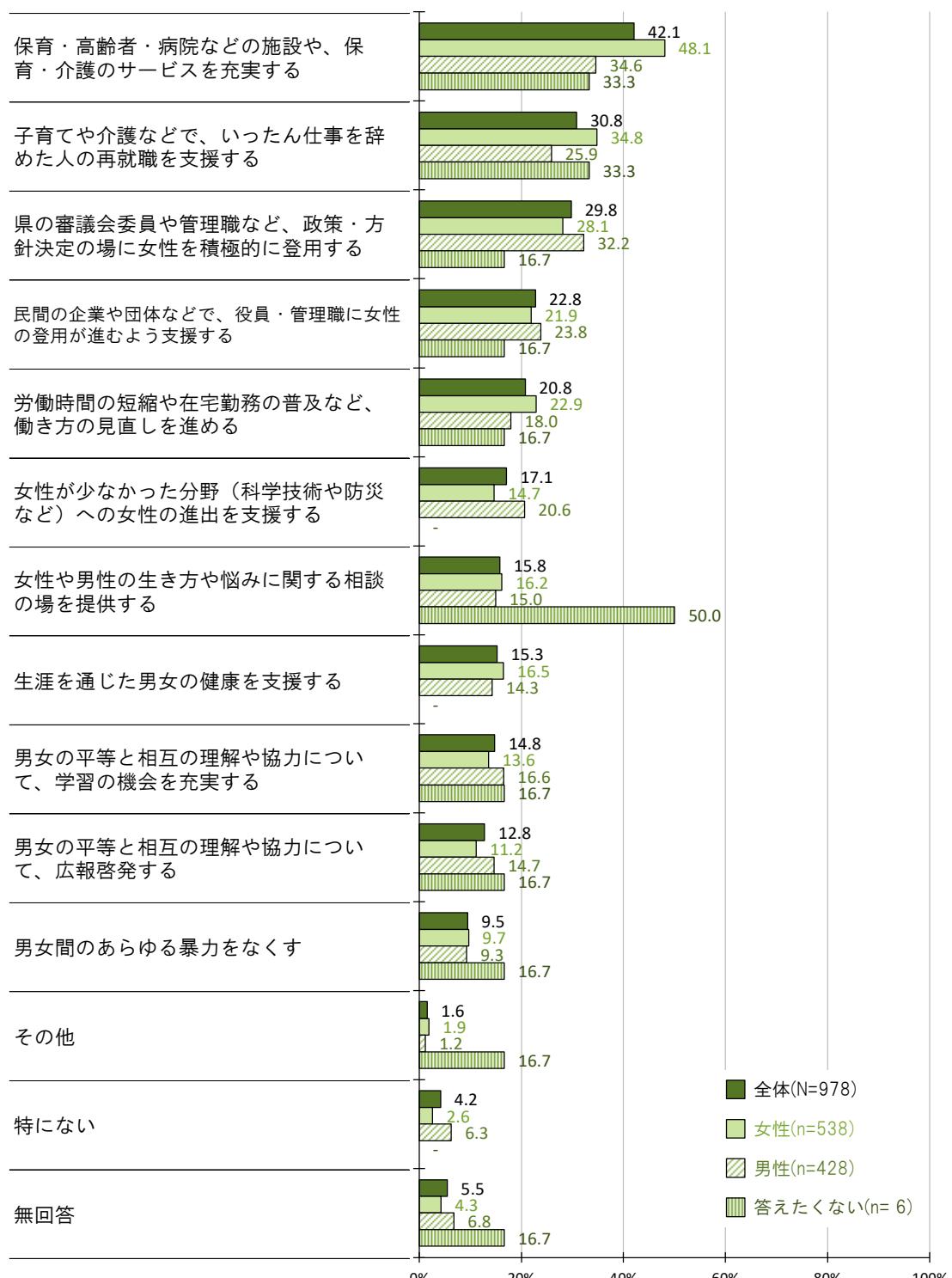
性 別



県が推進していくべき男女共同参画施策について

県に求める施策は「保育・高齢者・病院などの施設や保育・介護のサービスを充実する」が4割強

- 全体では、「保育・高齢者・病院などの施設や、保育・介護のサービスを充実する」が42.1%と最も高く、次いで「子育てや介護などで、いったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が30.8%、「県の審議会委員や管理職など、政策・方針決定の場に女性を積極的に登用する」が29.8%となっています。
- 性別では、「保育・高齢者・病院などの施設や、保育・介護のサービスを充実する」では、女性(48.1%)が男性(34.6%)より13.5ポイント高くなっています。



(3) 計画の策定経過

| 年月日 | 会議等 | 内容 |
|--------|---|--------------------------|
| 令和7年 | | |
| 1月30日 | 令和6年度第3回男女共同参画審議会 | 諮詢 |
| 7月23日 | 令和7年度第1回男女共同参画審議会 | 骨子案の審議等 |
| 8月 7日 | 令和7年度第1回男女共同参画推進本部会議 | |
| 9月17日 | 令和7年度第3回定例県議会 福祉保健生活環境委員会 | 立案過程報告 |
| 10月27日 | 令和7年度第2回男女共同参画審議会 | 素案審議 |
| 12月 1日 | 令和7年度第3回男女共同参画審議会 令和7年度第4回定例県議会 福祉保健生活環境委員会 | 答申案の審議 答申 素案報告 |
| | 県民意見募集手続き（パブリックコメント）の実施 | |
| | 令和8年度第1回定例県議会 福祉保健生活環境委員会 | |

(4) 大分県男女共同参画審議会委員名簿

任 期：令和6年6月～令和8年5月

女性委員：12／20人（60.0%）

※五十音順・敬称略

| 氏 名 | 役 職 | 備考 |
|-----------------|---------------------------------------|-----|
| アベ 阿部 タカシ 貴史 | 内田・阿部法律事務所 弁護士 | |
| イマヨシ 今吉 ジロウ 次郎 | 県議会福祉保健生活環境委員会委員長 | |
| イワキリ 岩切 トモミ 知美 | 株式会社成美 代表取締役 | |
| カワノ 河野 トモヒロ 智宏 | 連合大分 副事務局長 | |
| キヨマツ 清松 リサ 里沙 | 大分県女性農業経営士 おおいたAFF女性ネットワーク副会長 | |
| コウタケ 高武 シン 慎 | NHK大分放送局コンテンツセンター長 | |
| サカモト 坂本 アキヒコ 章彦 | おおいたおやじネットワーク | |
| サダナガ 貞永 アキミ 明美 | 貞永産婦人科医院 院長 大分県医師会 常任理事 | |
| シノハラ 篠原 タケシ 丈司 | 社会保険労務士 | |
| タテワキ 帯刀 マイ 麻衣 | 公募委員 株式会社こはり 専務取締役 | |
| ヒノ 日野 カズミ 一美 | 部落解放同盟大分県連合会 執行委員 | |
| フジタ 藤田 アツシ 敦 | 大分大学教育学部 教授 | 副会長 |
| フジノ 藤野 キヨハル 喜代治 | 大分県中小企業団体中央会 総務部総務連携課長 | |
| フルシロ 古代 ヒロコ 紘子 | 大分県生活学校運動推進協議会 書記 | |
| マツキ 松木 カズミ 和美 | 日本カウンセリング学会所属 心理カウンセラー | |
| ミヤワキ 宮脇 エリ 恵理 | ミヤシステム株式会社 常務取締役 合同会社アイ・ジー・シー 代表社員 | |
| モリタ 森田 ナリコ 典子 | 公募委員 合同会社 co-e connect 業務執行役員 | |
| ヨシモト 吉本 ヒロコ 寛子 | NPOえばの会 会長 | |
| ワタナベ 渡部 さおり | 大分合同新聞社 報道部長 | |
| ワタナベ 渡邊 ヒロコ 博子 | 大分大学理事（教育担当）・副学長 | 会長 |

(5) 大分県男女共同参画推進条例

平成十四年三月二十九日大分県条例第二十三号
改正 平成二十一年三月三十日大分県条例第二十号

目 次

前文

第一章 総則(第一条—第八条)

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第九条—第十九条)

第三章 大分県男女共同参画審議会(第二十条—第二十三条)

第四章 雜則(第二十四条)

附則

個人の尊重と法の下の平等は、日本国憲法にうたわれており、県では、これまでの国際社会や国内の動向を踏まえ、男女平等の実現に向けて、県民一体となって取り組んできたところである。

しかしながら、現実には、女性に対する暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害、性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会制度又は慣行が依然として存在しており、真の男女平等の達成には多くの課題が残されている。

こうした状況の中で、少子高齢化や国際化など社会経済情勢の急激な進展に対応し、活力ある豊かな社会を築くためにも、社会のあらゆる分野で男女が対等にその個性と能力を遺憾なく発揮できる環境づくりが重要である。

ここに、私たち県民は、性別にかかわりなく、男女がお互いの人権を尊重し、喜びと責任を分かち合う男女共同参画社会の実現を願い、大分の子供たちの未来のためにも、県、県民及び事業者が一体となって、男女共同参画社会の実現に向けた取組を力強く推進することを決意し、この条例を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この条例は、男女共同参画の推進に
関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、
県が実施する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ
計画的に推進し、もって男女の平等を基礎とした男女共同参画社会を実現することを
目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

三 セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる性的な言動(以下この号において「性的な言動」という。)により個人の生活環境を害すること又は性的な言動に対する個人の対応に起因して当該個人に不利益を与えることをいう。

四 ドメスティック・バイオレンス 配偶者(婚姻の届出をしていないが事实上婚姻関係と同様の事情にある者及び配偶者であった者を含む。)間における暴力的行為(身体的又は精神的に苦痛を与える行為をいう。以下同じ)をいう。

(基本理念)

第三条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画の推進を阻害する要因となるおそれがあることからかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようすることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、男女が相互の身体の特徴について理解し合うことにより、性と生殖に関する健康と権利を互いに認め合えるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることからかんがみ、男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われなければならない。
(県の責務)

- 第四条 県は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。
- 2 県は、男女共同参画の推進に当たり、県民、事業者、市町村及び国と連携して取り組むものとする。
 - 3 県は、第一項に規定する施策を総合的に策定し、及び実施するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

(県民の責務)

第五条 県民は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組み、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、男女が職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

- 2 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第七条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント又はドメスティック・バイオレンスその他の男女間における暴力的行為を行ってはならない。

(公衆に情報を表示する場合の配慮)

第八条 何人も、公衆に情報を表示する場合は、性別による固定的な役割分担、セクシュアル・ハラスメント又はドメスティック・バイオレンスその他の男女間における暴力的行為を助長し、又は是認する表現を行わないよう努めなければならない。

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策 (男女共同参画計画)

第九条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定しなければならない。

- 2 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項
- 3 知事は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、県民の意見を反映することができるよう適切な措置を講じなければならない。
- 4 知事は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ、大分県男女共同参画審議会に諮問しなければならない。

5 知事は、男女共同参画計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 前三項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

第十一条 県は、広報活動等を通じて、基本理念に関する県民及び事業者の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(教育及び学習の充実)

第十二条 県は、学校教育、社会教育その他の教育の分野において、男女共同参画の推進に関する教育及び学習の充実に努めるものとする。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第十三条 県は、家族を構成する男女が共に家庭生活における活動とその他の活動とを両立て行うことができるよう、提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第十四条 県は、法令等により設置された委員並びに委員会、審議会及びこれらに準ずるもの構成員の選任に当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図るよう努めるものとする。

2 県は、市町村における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に男女が共同して参画する機会が確保されるように、提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(県民等からの意見等の申出)

第十五条 知事は、県民及び事業者（以下「県民等」という。）から、男女共同参画の推進に必要と認められる意見等の申出があった場合は、適切な処理に努めるものとする。

(調査研究)

第十六条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を行うよう努めるものとする。（市町村及び民間の団体に対する支援）

第十七条 県は、市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(事業者の報告)

第十八条 知事は、この条例の施行に必要な限度において、事業者に対し、その事業活動における男女共同参画の推進状況について報告を求めることができる。

(年次報告等)

第十九条 知事は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況についての報告書を作成し、これを公表するものとする。

第三章 大分県男女共同参画審議会

(大分県男女共同参画審議会)

第二十条 次に掲げる事務を行うため、大分県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

一 第九条第四項の規定により諮問された事項について調査審議すること。

二 第二十二条第一項の規定による県民等からの申出を処理すること。

三 男女共同参画の推進に関する重要な事項について、知事の諮問に応じて答申し、及び知事に建議すること。

(組織及び委員)

第二十一条 審議会は、知事が任命する委員二十人以内をもって組織する。

2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満であってはならない。

3 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることがある。

(審議会に対する苦情等の申出)

第二十二条 県民等は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に係る苦情又は性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権侵害に係る相談を審議会に申し出ることができる。

2 審議会は、前項の規定による苦情の申出があった場合は、必要に応じて、県の機関に対し、説明又は県が保存する関係書類その他の記録の閲覧若しくはその写しの提出を求め、必要があると認めるときは、当該機関に是正その他の措置をとるよう助言、指導、勧告等を行うものとする。

- 3 審議会は、第一項の規定による相談の申出があった場合は、必要に応じて、関係者に対し、その協力を得た上で説明又は関係書類その他の記録の閲覧若しくはその写しの提出を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うものとする。
- 4 審議会は、前二項の規定により県民等からの申出を処理した場合は、当該申出に係る処理の経過及び結果について、当該申出をした県民等に通知するものとする。

(男女共同参画苦情処理委員)

- 第二十三条 審議会に、前条第一項の規定による県民等からの申出に係る事項を専門的に調査させ、又は処理させるため、男女共同参画苦情処理委員(以下「苦情処理委員」という。)を置く。
- 2 苦情処理委員は、規則で定める場合には、前条第二項から第四項までの規定にかかわらず、同条第二項から第四項までに規定する審議会の権限に属する事務を処理するものとする。この場合において、必要があると認めるときは、審議会の意見を聴くことができる。
 - 3 苦情処理委員は、前項の規定により県民等からの申出を処理した場合は、次の審議会の会議において報告するものとする。

第四章 雜則

(委任)

- 第二十四条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

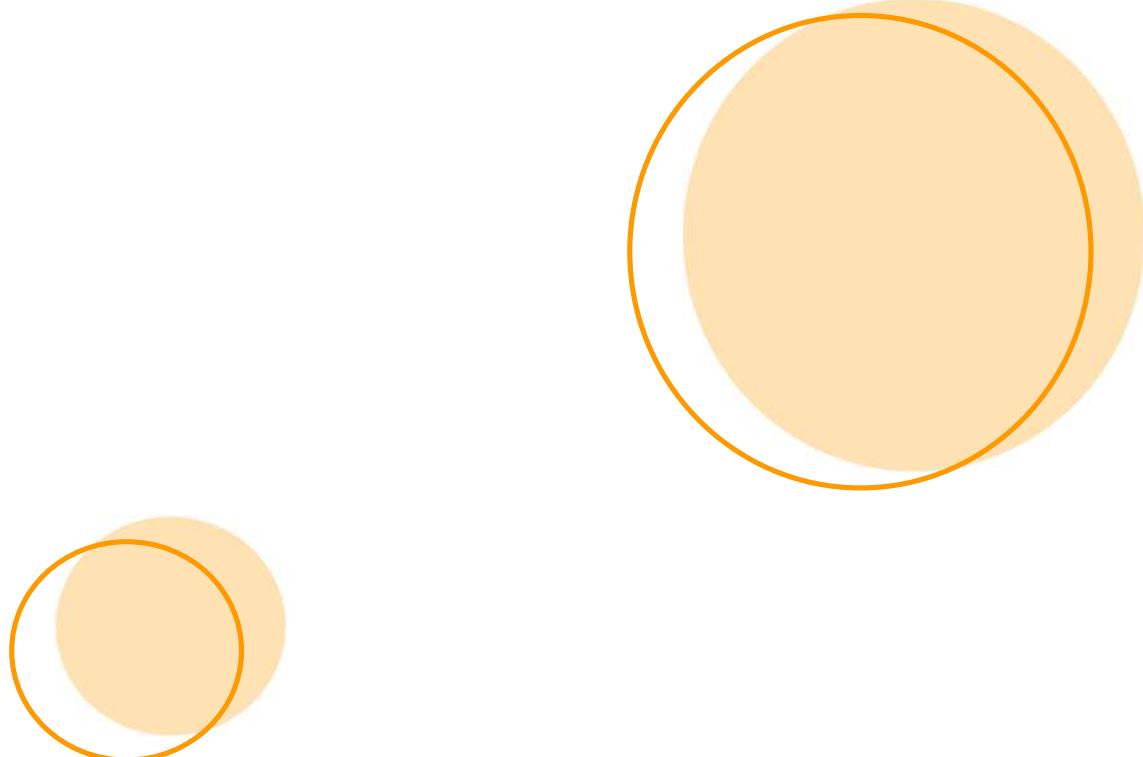
附則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成十四年四月一日から施行する。ただし、第十五条及び第三章の規定は、平成十四年六月一日から施行する。
(経過措置)
- 2 この条例の施行の際現に男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)第十四条第一項の規定により定められている男女共同参画計画は、第九条第一項の規定により策定された男女共同参画計画とみなす。

附則(平成二十一年条例第二十号)

この条例は、平成二十一年四月一日から施行する。



第6次おおいた男女共同参画プラン

令和 年 月発行

問い合わせ先

大分県生活環境部県民生活・男女共同参画課

〒870-0037 大分県大分市東春日町1番1号
NS大分ビル 1階

電話：097-534-2039
FAX：097-534-2057

